

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Oscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad

Santiago GARCÍA CAMPÁ*
Asunción VENTURA FRANCH**

RESUMEN: El artículo estudia de forma teórica el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Ley Orgánica 3/2007 y analiza su desarrollo práctico en el RD-Ley 6/2019. La primera norma representa un antes y un después en el ordenamiento jurídico español contra la discriminación de las mujeres. A diferencia de la Constitución Española, introduce un reconocimiento explícito de que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, en derechos y deberes, en la medida que todavía persiste un sistema subdiscriminatorio. Cuando ambos textos legales se analizan con esta aproximación teórico-jurídica puede apreciarse que, además de la clásica prohibición de discriminación tanto directa como indirecta por razón de sexo, también incluyen estrategias e instrumentos legales, como las acciones positivas y, especialmente, la corresponsabilidad, que emplean el género como nueva categoría de análisis jurídico. El examen comparado de estas dos estrategias con los Tratados Internacionales y el Derecho Comunitario confirma los avances logrados en el Derecho español hacia un nuevo concepto de igualdad, sobre todo tras la regulación de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor y del permiso para el cuidado del lactante, iguales e intransferibles, en el RD-Ley 6/2019.

Palabras clave: Igualdad, discriminación, mujeres, sexo, género, sujetos, Constitución, ley, derecho del trabajo, acciones positivas, corresponsabilidad.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El nuevo derecho a la igualdad de mujeres y hombres: sujetos, contenido y efectividad. 3. El género como nueva categoría de análisis jurídico-laboral de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 4. La tensión entre la prohibición de

* Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat Jaume I (España).

** Profesora Titular de Derecho Constitucional, Universitat Jaume I (España).

Agradecemos a Ana Gasch Roqueta, becaria de colaboración del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, por su minuciosa revisión formal del artículo según las normas de estilo de la *Revista*.

discriminación por razón de sexo en la Constitución Española y la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la LOI y en el RD-Ley 6/2019. 5. Las innovaciones de la LOI en comparación con la normativa internacional y europea. 5.1. La obligatoriedad de los poderes públicos de adoptar acciones positivas en favor de las mujeres. 5.2. La corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

The New Concept of Effective Equality of Women and Men in the Spanish Legal System. Its Application in Labour Law through Affirmative Actions and Co-responsibility

ABSTRACT: The paper studies the right to effective equality of men and women in Organic Act No. 3/2007 theoretically and its practical development in Royal Decree-Law No. 6/2019, too. The first norm represents a before and after in the in the Spanish legal system on discrimination against women. Unlike the Spanish Constitution, it introduces an explicit recognition that women and men are equal in human dignity, in rights and duties, to the extent that a subordinate system still persists. When both legal texts are analysed with this theoretical-legal approach, it can be seen that, in addition to the classic prohibition of discrimination, both direct and indirect, on the basis of sex, they also include legal strategies and instruments which uses gender as a new category of legal analysis, such as positive actions and, especially, co-responsibility. The comparative examination of these two strategies with International Treaties and Community Law confirms the progress made in Spanish Law towards a new concept of equality, especially after the regulation of the suspension of work contract for birth and care of minors and the permission for infant care, equal and non-transferable, in Royal Decree-Law No. 6/2019.

Key Words: Equality, discrimination, women, sex, gender, subjects, Constitution, law, labour law, affirmative actions, co-responsibility.

1. Introducción

El presente artículo tiene por objeto mostrar los presupuestos teóricos del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sancionado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (LOI), y estudiar su aplicación práctica en el ámbito laboral tras la aprobación del RD-Ley 6/2019, de 1º de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En un momento en que las reivindicaciones feministas han adquirido una presencia sobresaliente en el terreno jurídico, de forma singularmente intensa en las propuestas para enjuiciar con perspectiva de género o para incorporar en los textos constitucionales el ámbito de los cuidados, parece adecuado conocer las oportunidades que puede ofrecer la interpretación y aplicación del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres hasta que tales iniciativas se materialicen.

Frente a la mayoría de contribuciones doctrinales en España, que analizan el contenido de la LOI tomando los textos internacionales y europeos, así como los arts. 9.2 y 14 de la Constitución Española (CE), como límites absolutos a la hora de interpretar y aplicar su contenido, esta contribución está mucho más atenta a los presupuestos teórico-jurídicos sobre los que la LOI se asienta, la realidad social que ha justificado su aprobación, los términos concretos que se manejan en su articulado, la lógica que permite explicar los parámetros de su regulación, la sistematicidad que adopta la distribución de sus contenidos y la finalidad principal que se persigue con este texto legislativo: hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres (art. 1.1 LOI), especialmente en el ámbito laboral (art. 5 LOI). Es decir, en este trabajo se aplican todos y cada uno de los parámetros válidos para interpretar las normas legales (art. 3.3, Código Civil, y art. 4 LOI), sin contravenir en ningún momento las obligaciones derivadas de los tratados internacionales y la normativa comunitaria aplicable en España, pero tampoco con sujeción a ellas como máximos infranqueables sino, al contrario, como disposiciones cuya tutela puede mejorarse en la medida de lo posible – pero en toda esa medida – en el plano legislativo, como, según intentará razonarse, es el caso de la LOI y el RD-Ley 6/2019.

Con esta finalidad, el presente artículo se divide en dos partes bien diferenciadas, aunque estrechamente relacionadas. La primera es de carácter fundamentalmente teórico y está desarrollada en los §§ 2 y 3. La segunda es de tipo dogmático y se despliega en los §§ 4 y 5.

Los interrogantes básicos que guiarán este estudio son cuatro. Mientras los dos primeros se tratan en la parte teórica, los dos siguientes se examinan en la analítica:

- desde el punto de vista teórico, ¿qué teoría jurídica explica mejor la enunciación permanente de dos sujetos, las mujeres y los hombres, en la LOI, particularmente a la hora de expresar su título, su objeto y, sobre todo, los principios de igualdad de trato y de presencia equilibrada?
- en medio de un panorama terminológico y, especialmente, conceptual cada vez más confuso entre las categorías de igualdad, sexo, género y discriminación, ¿qué relación establece la LOI entre ellas, cuál es la mejor manera de comprenderla y qué consecuencias prácticas pueden desprenderse a la hora de interpretar y aplicar su contenido?
- pasando a la segunda parte del artículo, ¿el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres representa algo diferente al derecho a no ser discriminado por razón de sexo? Para responder esta pregunta se analizará la regulación jurídica tanto de los sujetos implicados en la discriminación sexual como del carácter que se atribuye a este tipo de discriminación, con la finalidad de discernir si se trata de una discriminación contingente y abstracta para cualquier sexo o, en cambio, estructural y material contra las mujeres;
- en último lugar, ¿qué consecuencias prácticas pueden deducirse de las respuestas que se formulen a estos tres interrogantes cuando las acciones positivas y la corresponsabilidad se interpretan y aplican en el campo laboral, en tanto estrategias del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres?

Cada uno de estos interrogantes será examinado de manera consecutiva a lo largo del artículo. Así, en el § 2 se aborda el tratamiento de mujeres y hombres en la LOI como dos sujetos de derecho y sus implicaciones inmediatas en el momento de prohibir la discriminación por razón de maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil, en cuanto propician oportunidades para discriminar a las mujeres, especialmente en el trabajo. En el § 3 se reflexiona, de la mano de la teoría jurídica feminista y, en particular, de la que postula un derecho anti(subor)discriminatorio, sobre el sistema sexo/género como mediación que torna las diferencias entre mujeres y hombres en desigualdades materiales para las primeras, el género como magnitud de su desigualdad – y, en consecuencia, una categoría de análisis jurídico-laboral imprescindible – y la razón de su existencia: cierto sistema de dominación sexual o subordiscriminatorio; todo ello teniendo en cuenta en qué medida se corresponde esta relación con los conceptos empleados en la LOI. En el § 4 se muestra la tensión entre el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres inserto en la LOI y el derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo protegido por el art. 14 CE, al menos si se examinan en cada caso los sujetos implicados, el grado de admisión de excepciones, las implicaciones en el modelo de Estado

social y democrático, la naturaleza de la discriminación vedada, su grado de imperatividad para la actuación de los poderes públicos y el tratamiento del principio de igualdad de oportunidades. En el § 5 se analizan dos estrategias laborales para la igualdad efectiva, las acciones positivas y la corresponsabilidad, que, en comparación con su regulación en la normativa internacional y europea, intensifican la tutela antidiscriminatoria en el ordenamiento laboral español. Mientras que las acciones positivas están reguladas en unos términos completamente distintos de las habilitaciones procedentes de los textos internacionales y europeos sobre la materia, la corresponsabilidad condiciona el ejercicio los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de una forma novedosa. Si en el caso de las acciones positivas todavía está pendiente una aplicación de la LOI en sus justos términos, en materia de corresponsabilidad se ha perfeccionado tras la reforma legal de ciertos permisos laborales para conciliar vida familiar y profesional efectuada por el RD-Ley 6/2019. Finalmente, en el § 6 se formulan las principales conclusiones que se desprenden del estudio efectuado a lo largo del artículo.

2. El nuevo derecho a la igualdad de mujeres y hombres: sujetos, contenido y efectividad

Como ha razonado Amorós Puente¹, si el principio de igualdad forma parte de la cultura de la Ilustración, sólo a partir de la radicalización de sus postulados se ha aplicado también a las mujeres como sujeto de derechos. Cuando esta concepción, que constituye una de las principales aportaciones de la teoría feminista², se proyecta al ámbito del Derecho provoca inevitablemente dos resultados: por un lado, el cuestionamiento del sujeto interiorizado en las normas, en la medida que responde a uno falsamente universal que coincide únicamente con ciertos hombres³; y, por otro lado, la urgencia de completar esta dimensión subjetiva con las mujeres para que sea legítima su condición de ciudadanas⁴. La aplicación de esta teoría al

¹ Cfr. C. AMORÓS PUENTE, *Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad*, Cátedra, 1997.

² Vid. A. DE MIGUEL ÁLVAREZ, C. AMORÓS PUENTE (coords.), *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización*, Minerva, 2005.

³ Cfr. C. AMORÓS PUENTE, *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... para las luchas de las mujeres*, Cátedra, 2005.

⁴ La impugnación de la universalidad del sujeto de la ilustración efectuada por Amorós Puente ha generado un buen número de contribuciones en España, procedentes fundamentalmente de quienes integran la Red Feminista de Derecho Constitucional, que

estudio de la subjetividad jurídica produce un tercer resultado directamente vinculado con el derecho antidiscriminatorio: si la dimensión subjetiva de las normas es parcial, su contenido no puede conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres porque, en la medida que están condicionadas por la desigualdad que subyace en una dimensión subjetiva configurada en tales términos, no hay manera de que puedan garantizarla, limitándose a corregir la desigualdad que marca el punto de partida.

Esta crítica incluye la totalidad de instrumentos jurídicos, también los internacionales y europeos, pues siguen la tradición jurídica de los Estados a la hora de tomar como referencia un falso sujeto universal que, en realidad, se corresponde con un modelo masculino, heterosexual, blanco y propietario o con recursos⁵. Sus disposiciones proporcionan como máximo normas que prohíben la discriminación de las mujeres (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW, o Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea) o que las protegen de la violencia ejercida contra ellas (Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, Convenio de Estambul), pero en absoluto normas que garanticen la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se trata de una tarea todavía lejana en cualquiera de los ámbitos jurídicos a los que hemos hecho referencia⁶.

Solo si las mujeres son reconocidas expresamente como un sujeto en

cuestionan abiertamente la inclusión de las mujeres en el sujeto interiorizado en los textos constitucionales, entre ellos también la Constitución Española. *Cfr.* M.L. BALAGUER CALLEJÓN, *Mujer y Constitución. La construcción jurídica del género*, Cátedra, 2005; M.M. ESQUEMBRE VALDÉS, *Género, ciudadanía y derechos. La subjetividad política y jurídica de las mujeres como clave para la igualdad efectiva*, en *CORTS*, 2011, n. 23; A.I. MARRADES PUIG, J. SEVILLA MERINO, M.L. CALERO, O. SALAZAR BENÍTEZ, *El lenguaje jurídico con perspectiva de género. Algunas reflexiones para la reforma constitucional*, en *Revista de Derecho Político*, 2019, n. 105; C. TORRES DÍAZ, *La fundamentalidad del derecho a una vida libre de violencia de género: la necesidad de un marco jurídico conceptual/despatriarcalizador inserto en el texto constitucional*, en *Themis – Revista Jurídica de Igualdad de Género*, 2013, n. 13; C. TORRES DÍAZ, *Las mujeres como sujeto constituyente. La crisis de los 40 ante la reforma constitucional*, en *Revista Valenciana d'Estudis Autònoms*, 2019, n. 64; J. SEVILLA MERINO, *Derechos, Constitución y lenguaje*, en *CORTS*, 2018, n. 31; J. SEVILLA MERINO, A. VENTURA FRANCH, *El sexo del Estado*, en A.M. PORTAL NIETO (ed.), *Mujeres, derecho, participación política y empleo*, Fondo Social Europeo, Universitat Jaume I, 1998; A. VENTURA FRANCH, *Las mujeres y la Constitución Española de 1978*, Instituto de la Mujer, 1999.

⁵ T. PITCH, *Sexo y género de y en el Derecho: el feminismo jurídico*, en *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 2010, vol. 44.

⁶ I. GÓMEZ FERNÁNDEZ, *Una constituyente feminista. ¿Cómo reformar la Constitución con perspectiva de género?*, Marcial Pons, 2017; Y. GÓMEZ SÁNCHEZ, *Estudios sobre la reforma de la Constitución de 1978 en su cuarenta aniversario*, Aranzadi, 2018; B. RODRÍGUEZ RUIZ, *Género y Constitución. Mujeres y varones en el orden constitucional español*, Juruà, 2017.

igualdad de derechos y obligaciones que los hombres, puede redimensionarse el terreno jurídico para, por un lado, ampliar sus márgenes a ciertas esferas previamente excluidas – en tanto femeninas (p.ej., los cuidados)⁷ – y, como consecuencia de ello, disolver o, al menos, difuminar la división público/privado que está en la base de cualquier regulación legal⁸, tal y como ha sucedido con el Derecho del trabajo en el Estado social. Sin una reconceptualización de tal sujeto que reconozca su manifestación como mujeres y hombres, homologue sus diferencias y las equipare en el reconocimiento y el ejercicio de derechos y obligaciones, resulta imposible garantizar su igualdad efectiva en el ámbito laboral⁹.

Sólo bajo estas premisas puede comprenderse adecuadamente la tarea que la LOI intenta llevar a cabo en su Título I, en sus arts. 1 y 3 y, como manifestación más intensa, en su DA Primera – que define el principio de presencia o composición equilibrada – y en las disposiciones que lo aplican en las listas electorales (DA Segunda), en los órganos selectivos y de valoración de las Administraciones Públicas (art. 53), etc.

En efecto, desde esta óptica puede apreciarse mejor que el título de la LOI es completamente intencionado cuando abandona la referencia a la igualdad efectiva *entre* mujeres y hombres para referirse a la igualdad efectiva *de* mujeres y hombres. El cambio en la preposición no es anecdótico, sino totalmente coherente con la concepción del sujeto de derecho procedente de la teoría jurídica feminista¹⁰. Se reconoce la existencia de dos sujetos, las mujeres y los hombres, que deben ser iguales, sin repartir *entre* ellos la titularidad de derechos y obligaciones, sino reconociendo a cada uno de ellos los derechos y obligaciones a que tal equiparación debe dar lugar (p.ej., en el trabajo, en los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, en la salud, en la protección social, en la representación colectiva, etc.). Es importante subrayar que no se trata de dividir derechos y obligaciones entre ambos sujetos – lo que, de paso, denota su tenencia por uno de los dos y la operación de ceder cierta parte al otro –, sino de reconocer su igualdad y, a partir de ella, dotarla de efectividad en la ley (art. 1 LOI) y en la aplicación de la ley (art. 4 LOI) mediante ciertas estrategias (prohibición de

⁷ A.I. MARRADES PUIG, *Los nuevos derechos sociales. El derecho al cuidado como fundamento del pacto constitucional*, en *Revista de Derecho Político*, 2016, n. 97; B. RODRÍGUEZ RUIZ, *Hacia un Estado post-patriarcal. Feminismo y ciudadanía*, en *Revista de Estudios Políticos*, 2010, n. 149.

⁸ M.M. ESQUEMBRE VALDÉS, *Género y ciudadanía, mujeres y Constitución*, en *Feminismo/s*, 2006, 8.

⁹ J. SEVILLA MERINO, A. VENTURA FRANCH, *Estado, derecho y estudios de género*, en *Feminismo/s*, 2003, n. 1; J. SEVILLA MERINO, A. VENTURA FRANCH, S. GARCÍA CAMPÁ, *La igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde la teoría constitucional*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2007, n. 67.

¹⁰ C. MACKINNON, *Hacia una teoría feminista del Estado*, Cátedra, 1995.

discriminación (art. 6), acciones positivas (art. 11), transversalidad (art. 15), corresponsabilidad (art. 44), presencia equilibrada (DA Primera)), instrumentos (planes estratégicos (art. 17), informes de evaluación (art. 18), informes de impacto de género (art. 19), estadísticas desagregadas (art. 20), planes de igualdad en empresas (art. 45), protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo (art. 62)) y ámbitos de actuación (salud, empleo, negociación colectiva, conciliación, ocupación, empleo público, etc. (arts. 42-68)).

En esta misma línea puede interpretarse el art. 1.1 LOI, según el cual las mujeres y los hombres, como son iguales en dignidad humana, también deben serlo en derechos y obligaciones, tanto en los términos de su tratamiento legal como en las oportunidades con que deben disponer para ejercitarlos si la igualdad en el trato no es suficiente para garantizar que sea efectiva. Esta es ni más ni menos su finalidad: que mujeres y hombres, una vez tratados como iguales – no de modo idéntico¹¹ – a la hora de reconocer derechos y obligaciones, cuenten también con las mismas oportunidades para su ejercicio y su cumplimiento.

Una vez sancionada legalmente la equiparación de mujeres y hombres, la LOI tiene muy en cuenta que, como de estos dos sujetos son las mujeres las que sufren discriminación por el hecho de serlo – especialmente por la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 LOI) –, el reconocimiento de su derecho a la igualdad efectiva debe contribuir a la finalización de las discriminaciones contra ellas. Si la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil se enuncian como causas de discriminación directa en el art. 3 LOI es porque también son una consecuencia necesaria si se toma en consideración el sujeto (falsamente universal) que ha servido de parámetro para definir la relación de igualdad. Como estas tres circunstancias eran propias del sujeto excluido de la norma, se han convertido en *oportunidades para la discriminación contra las mujeres* que, por tal motivo, deben ser expresamente enumeradas en el art. 3 LOI. Si la norma prohíbe la discriminación por razón de sexo – y lo es directamente el trato desfavorable como consecuencia de la maternidad, la familia y el matrimonio – es porque son circunstancias que siguen vinculadas con las mujeres y siguen provocando su discriminación. Los arts. 1 y 3 LOI lo que subrayan es que «la discriminación por razón de sexo la comparten las mujeres»¹².

Los tres factores enunciados para prohibir la discriminación sexual también presuponen que es uno de los dos sujetos enunciados en la norma quien se

¹¹ L. GIANFORMAGGIO, *Eguaglianza, donne e diritto*, Il Mulino, 2005.

¹² C. MACKINNON, *op. cit.*, p. 433.

encuentra en situación o posición de discriminar si acontece cualquiera de ellos. Como *solo quien discrimina puede hacerlo*, la discriminación sexual está precedida de una relación de poder que permite definir quiénes son sus sujetos activo y pasivo, la acción o el trato que la materializa y el resultado desfavorable o perjudicial para quien la padece. El sujeto en posición de poder es quien convierte las diferencias de mujeres y hombres en desigualdades y quien aplica una diferencia de trato no justificada mediante la discriminación. Solo en la medida que la norma rechaza la discriminación y obliga a la igualdad efectiva, está prohibiendo al sujeto dominante que pueda discriminar, porque parte de la base de la desigualdad de origen y de su posición de dominio. Así, la discriminación puede definirse básicamente como *la desigualdad en acción*. La prohibición de discriminación contra las mujeres se convierte entonces en la prueba de cargo contra la igualdad formal entre mujeres y hombres – la separación entre ley y vida de la que habla MacKinnon –, en la medida que pone en evidencia que la desigualdad persiste.

El razonamiento anterior sobre el art. 3 LOI permite apreciar además que la prohibición de discriminación no garantiza la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino que anula, limita o corrige la desigualdad de las mujeres, pues impide que las causas por las que se discrimina sean válidas y tengan efecto, pero sin variar las condiciones que las admiten antes, durante y después de la discriminación. El modelo de los tres niveles del derecho a no ser discriminado por razón de sexo¹³ también se comprende mejor bajo esta premisa: para que las mujeres no sufran discriminación por razón de sexo no es suficiente con la prohibición de la discriminación directa, ni tampoco de la discriminación indirecta, sino que además son necesarias las acciones positivas. Es decir, la progresión en cada uno de estos tres niveles está justificada porque la discriminación persiste si tras cada nivel se sigue constatando una situación de desigualdad de hecho con respecto a los hombres.

El reconocimiento de dos sujetos en pie de igualdad también adquiere toda su relevancia en el reconocimiento del principio de presencia o composición equilibrada, según el cual las personas de cada sexo deben estar presentes o representadas al menos en el 40% del conjunto a que se refiera (órganos de selección y valoración en el empleo público, órganos colegiados, comités de especialistas, etc.). Sin el reconocimiento de dos sujetos es imposible justificar el principio de presencia equilibrada, puesto que garantiza una participación equilibrada de mujeres y hombres en

¹³ F. REY MARTÍNEZ, *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*, McGraw-Hill, 1995.

términos completamente neutrales. Lo que ocurre es que, en la medida que, como ha marcado el art. 1 LOI, son las mujeres las que están por debajo de los mínimos que requiere la presencia equilibrada, su contenido les beneficiará inmediatamente¹⁴. Pero debe subrayarse que su formulación es una consecuencia directa del reconocimiento de dos sujetos políticos que deben participar en los asuntos públicos de manera equilibrada (democracia paritaria), lo que en definitiva representa una garantía contra la prevalencia y dominación de cualquiera de los dos sexos.

3. El género como categoría para el análisis jurídico-laboral de la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La igualdad efectiva de mujeres y hombres permite concebir la discriminación sexual según la hipótesis patriarcal – para la que las relaciones de mujeres y hombres (y entre ellos) están marcadas por un sistema de dominación (patriarcado) –, su relación con el sistema sexo/género y su impronta en todos los ámbitos, incluido el sistema jurídico¹⁵.

Aunque ciertas contribuciones han equiparado patriarcado y sistema sexo/género – de forma que, si desde el punto de vista estrictamente sociológico puede hablarse del sistema sexo/género, o sexo-genérico, desde el punto de vista de la teoría feminista se habla de lo mismo cuando se emplea la expresión patriarcado –, creemos que esta identificación plantea algunos problemas. Por un lado, confunde una teoría política (la teoría feminista) con una teoría sociológica (la teoría del sistema sexo/género). También confunde causas y consecuencias, porque, si, en definitiva, el sistema sexo/género es lo mismo que el patriarcado, sería suficiente con transformar el primero para anular el segundo. Finalmente, confunde los mecanismos en que se materializa un sistema de dominación (el género) con la razón de ser de tal dominación (el patriarcado), de manera que impide apreciar que *causa causae est causa causati* («la causa de la causa es causa de lo causado»).

Como MacKinnon¹⁶ formuló de manera asombrosamente sencilla, «las

¹⁴ A. VENTURA FRANCH, L. ROMANI SANCHO (coords.), *El derecho a la participación política de las mujeres. Resultados de la aplicación de la Ley de Igualdad en las elecciones a las Cortes Generales*, Tirant lo Blanch, 2016.

¹⁵ M. ESQUEMBRE CERDÁ, *El reconocimiento de las mujeres como sujetos jurídico-políticos en la Ley de Igualdad*, en A. VENTURA FRANCH, S. GARCÍA CAMPÁ (dirs.), *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007*, Aranzadi, 2018.

¹⁶ C. MACKINNON, *op. cit.*, p. 409.

diferencias de los hombres en relación con las mujeres son iguales a las diferencias de las mujeres en relación con los hombres». De lo que se desprende que, si las diferencias son iguales, las desigualdades a que dan lugar obviamente no lo son *solo si existe una mediación que torna la diferencia en un producto de la desigualdad y, de manera consecuente, en una oportunidad para discriminar*. Si el sexo da lugar a la identidad y la diferencia, el género condiciona la igualdad o desigualdad de las diferencias porque la relación entre sexo y género está mediada, de forma que el género ya es un resultado o producto de tal mediación.

Una de las consecuencias que se desprende del razonamiento anterior es que las relaciones a que da lugar el sistema sexo/género ya llevan el sello de la desigualdad y, por este motivo, la reproducen¹⁷. Su comprensión sólo es posible si se tiene en cuenta que *el género muestra mucho más la magnitud de la desigualdad que su causa*. Si asumimos que el género es el *atributo* que depende de la desigualdad de mujeres y hombres, y que, por tanto, condiciona su ser social en la misma medida, este efecto precisa al mismo tiempo la mediación de una causa que produzca jerarquía entre los sexos y, a partir de ella, la separación que da lugar al género, sus mandatos y roles. Como *atributo*, el género proporciona el parámetro social más adecuado para medir el grado o la intensidad de la discriminación contra las mujeres.

La teoría jurídica feminista es la que advierte mejor esta mediación y su naturaleza política¹⁸. Su hipótesis patriarcal permite explicar las condiciones en que se desenvuelve el sistema sexo/género, cuyo contenido no es unívoco y podría variar siempre que el sistema de dominación sexual fuera distinto¹⁹. Si los parámetros de este sistema quedaran establecidos en términos de igualdad, las relaciones en el sistema sexo/género no producirían desigualdades ni, consecuentemente, oportunidades para discriminar.

Si la atención se fija en el género como atributo de la desigualdad en que se materializa cierto sistema de dominación, con el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres no se trata solo de escapar al primero y las desigualdades a que da lugar, sino de incidir en su razón de ser: cierto sistema de dominio o subordiscriminatorio²⁰. La noción de derecho

¹⁷ G. RUBIN, *El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo*, en *Nueva Antropología*, 1986, n. 30.

¹⁸ C. PATEMAN, *El contrato sexual*, Universidad Autónoma Metropolitana, 1995.

¹⁹ A. GÓMEZ SUÁREZ, *Los sistemas sexo/género en distintas sociedades: modelos analógicos y digitales*, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2010, n. 130.

²⁰ M.Á. BARRÈRE UNZUETA, *Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres*, Cívitas, 1997; M.Á. BARRÈRE UNZUETA, *Problemas del Derecho antidiscriminatorio. Subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades*, en *Cuadernos*

anti(subor)discriminatorio resulta más acertada que otras para comprender que si la discriminación es la desigualdad en acción, su prohibición no garantiza por completo la igualdad de mujeres y hombres, sino que solo evita, anula o neutraliza que la desigualdad se materialice. Si con su prohibición se logra inhibir un comportamiento o trato contra las mujeres – necesariamente desfavorable o perjudicial²¹ –, en cambio no alcanza a transformar las causas que permiten llevarlo a cabo; de manera especial, la existencia de una posición de dominio y subordinación sin la que es inexplicable realizar tal conducta o comportamiento, es decir, actuar o poner en acción la desigualdad de las diferencias. La noción de derecho anti(subor)discriminatorio soporta convenientemente la idea de que las normas, en este caso la LOI y el RD-Ley 6/2019, no solo deben prohibir la discriminación sexual como manifestación de la desigualdad (at. 14 CE), sino que también deben dirigirse contra el requisito necesario y suficiente que la admite: la subordiscriminación (art. 9.2 CE).

El razonamiento desarrollado en los párrafos precedentes tiene cierta correspondencia con la regulación contenida en la LOI. Puede encontrarse enunciada fundamentalmente en el párrafo segundo de su Exposición de motivos, que, tras constatar que la igualdad formal no ha evitado la desigualdad de las mujeres – como ejemplifica la violencia de género, la brecha salarial o el ejercicio de los derechos de conciliación –, enuncia como «genuino derecho de las mujeres» su igualdad real con los hombres, tanto mediante la eliminación de las discriminaciones como de «los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla». La LOI también prefiere la noción de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y no igualdad de género, porque asume que, si el género no es sino un atributo de la desigualdad – y, por consiguiente, proporciona el mejor parámetro social para su medición –, sólo quedará anulado cuando mujeres y hombres sean iguales en efecto, evitando cualquier jerarquía entre los géneros. Este motivo explicaría la terminología que se emplea de forma sistemática para tratar los instrumentos o herramientas que permiten evidenciar la existencia de

Electrónicos de Filosofía del Derecho, 2003, n. 9; M.Á. BARRÈRE UNZUETA, *Iusfeminismo y derecho antidiscriminatorio: hacia la igualdad por la discriminación*, en R. MESTRE I MESTRE (coord.), *Mujeres, derechos y ciudadanía*, Tirant lo Blanch, 2008; M.Á. BARRÈRE UNZUETA, *Filosofías del Derecho antidiscriminatorio. ¿Qué Derecho y qué discriminación? Una visión contra-hegemónica del Derecho antidiscriminatorio*, en *Anuario de Filosofía del Derecho*, 2018, vol. XXXIV; M.Á. BARRÈRE UNZUETA, D. MORONDO TARAMUNDI, *Subordiscriminación y discriminación interseccional. Elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio*, en *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 2011, vol. 45; D. MORONDO TARAMUNDI, *Desarrollo de las teorías sobre los derechos de la mujer y el feminismo en Europa*, Parlamento Europeo, 1999.

²¹ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Igualdad y discriminación*, Tecnos, 1986, p. 88.

situaciones de desigualdad (informes de impacto de género (arts. 19 y 55, DA Tercera), estadísticas y estudios (art. 20), y, como consecuencia de la opción terminológica adoptada en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, violencia de género (arts. 14.5, 27.d, 31.2, 37, 38, 66, 68, etc.)). El género resulta una categoría analítica clave del derecho antidiscriminatorio, tal y como se ha argumentado en distintas contribuciones²², y, en especial, en el ámbito laboral²³. En cambio, la terminología varía completamente cuando se enuncian las estrategias, los mecanismos y los ámbitos de actuación para hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres: el objeto de la Ley (arts. 1.1, 3, 4, 5 y 7), las destinatarias de las acciones positivas (art. 11), los criterios generales de actuación de los poderes públicos (art. 14.1), la transversalidad (art. 15), las políticas activas de empleo (art. 42), las acciones positivas en la negociación colectiva (art. 43) o los planes de igualdad en las empresas (art. 45).

Esta diferenciación se aprecia de manera especialmente intensa en la definición del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, en la que el género está ausente porque no se trata de poner en evidencia los mecanismos que explican la desigualdad de mujeres y hombres en la toma de decisiones, sino de demostrar su desaparición como consecuencia de la presencia de unas y otros en términos equilibrados. Bajo esta misma óptica, la LOI califica el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como discriminaciones directas por razón de sexo (art. 7), un tratamiento en el que el género está completamente ausente porque se asume que ambos comportamientos son una manifestación directa de la desigualdad correspondiente a cierto sistema subdiscriminatorio²⁴. Es decir, no es necesario recurrir al género como categoría analítica ni para justificarlo ni para mostrarlo.

4. La tensión entre la prohibición de discriminación por razón de sexo en la Constitución Española y la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la LOI y en el RD-Ley 6/2019

Las bases teóricas y metodológicas que se han propuesto en los dos apartados anteriores permiten mostrar que el objeto de la LOI – el derecho

²² AA.VV., *Igualdad y democracia: el género como categoría de análisis jurídico. Estudios en homenaje a la profesora Julia Sevilla Merino*, Corts Valencianes, 2014.

²³ S. PERÁN QUESADA, *Derecho social y género. El camino hacia la igualdad efectiva en las relaciones sociolaborales*, Aranzadi, 2014.

²⁴ M.Á. BARRÈRE UNZUETA, D. MORONDO TARAMUNDI, *op. cit.*, p. 17.

a la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 1.1) – y el contenido con que lo dota – titularidad, discriminaciones prohibidas, acciones positivas, transversalidad... (Títulos I y II) –, así como el ejercicio corresponsable en ciertos derechos de conciliación introducido por el RD-Ley 6/2019, están en tensión con la prohibición de discriminación por razón de sexo del art. 14 CE. En alguna contribución reciente se ha intentado justificar esta afirmación a partir de un examen centrado en la regulación contenida en la LOI²⁵. Sin embargo, en este análisis la pretensión es contrastar la regulación establecida en LOI y el RD-Ley 6/2019 comparándola con el tratamiento de las mujeres en la Constitución Española²⁶.

Nuestra atención se centrará en dos aspectos cuya regulación en cada texto permite mostrar la tensión enunciada: el reconocimiento de mujeres y hombres como sujetos de derechos y las implicaciones que se derivan a la hora de abordar la prohibición de discriminación por razón de sexo. También se apreciará con el examen del razonamiento contenido en la STC 26/2011, de 14 de marzo.

En primer lugar, la LOI reconoce una dualidad de sujetos de derechos (las mujeres y los hombres, iguales en dignidad, art. 1.1 LOI) frente a su unicidad en la Constitución Española (los españoles: preámbulo, arts. 2 y 3, art. 14 CE; los ciudadanos: art. 9 CE; los trabajadores: art. 35 CE; etc.). Si esta regulación constitucional se corresponde con la constitución de un Estado democrático en España (art. 1.1 CE), el tratamiento de la LOI es propio de una democracia paritaria, que la Constitución Española admite, pero no exige (STC 12/2008, de 29 de enero, FJ 6). Las consecuencias de este punto de partida son evidentes en ambos textos, como puede apreciarse en las consideraciones siguientes:

- la regulación del Estado democrático en la CE no exige de ninguna forma la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la vida pública (Título III, *De las Cortes Generales*; Título IV, *Del Gobierno y la Administración*; Título IX, *Del Tribunal Constitucional...*)²⁷. En cambio, la plasmación de la democracia paritaria implícita en la LOI (DA Primera) da lugar a la regulación de la presencia equilibrada en la Administración Pública (arts. 52 ss. LOI) y en los Consejos de Administración, como mandato promocional (art. 75 LOI)²⁸;

²⁵ S. GARCÍA CAMPÁ, A. VENTURA FRANCH, *Hacia una nueva dogmática del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en A. VENTURA FRANCH, S. GARCÍA CAMPÁ (dirs.), *op. cit.*

²⁶ A. VENTURA FRANCH, *op. cit.*

²⁷ A. FIGUEROA BELLO, *Aproximaciones teóricas de la igualdad en la normativa constitucional española. Cuestiones Constitucionales*, en *Cuestiones Constitucionales*, 2012, n. 26.

²⁸ J. SEVILLA MERINO, *Mujeres y ciudadanía. La democracia paritaria*, Institut Universitari d'Estudis de la Dona, 2004.

- el texto constitucional español no aplica el mismo trato a mujeres y hombres en los deberes de cuidado (art. 39.2 CE), como tampoco se reconoce expresamente la protección de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral ni, mucho menos, su ejercicio corresponsable (SSTC 3/2007, de 22 de enero, 233/2007, de 5 de noviembre, 24 y 26/2011, de 14 de marzo, y 111/2018, de 17 de octubre)²⁹. En cambio, la LOI introduce la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 44 LOI) y el RD-Ley 6/2019 la aplica con el mismo trato para los dos progenitores en la reducción de jornada por cuidado de lactante y en el nuevo permiso por nacimiento.

En segundo lugar, la LOI insiste en los sujetos que subyacen en las distintas manifestaciones constitucionales de la prohibición de discriminación por razón de sexo (arts. 14, 32, 35, 39 y 58 CE), las mujeres y los hombres, e identifica cuál de los dos sujetos es objeto de discriminación, las mujeres (art. 1.1 LOI). La diferencia esencial entre los preceptos constitucionales enumerados y la LOI es que el fundamento del texto legislativo no reside en una discriminación abstracta y contingente por razón de sexo, tal y como hace el texto constitucional, sino en una discriminación material y estructural, o subdiscriminación, de las mujeres (parágrafo segundo de la Exposición de motivos, arts. 1.1, 3, 7 y 11 LOI). Un planteamiento distinto que de nuevo da lugar a resultados del mismo signo en cada una de las normas estudiadas, entre los que pueden destacarse las consideraciones siguientes:

- el mandato promocional establecido en el art. 9.2 CE, «promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación ciudadana en la vida pública», se materializa en el reconocimiento en la LOI de un derecho con rango legal – la efectividad de la igualdad de mujeres y hombres – que da lugar a una serie de obligaciones – y no de meras habilitaciones – para los poderes públicos (art. 2 LOI), entre las que figuran de modo destacado la adopción de acciones positivas (art. 11 LOI) y la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades (art. 15 LOI), que se convierte nada menos que en principio informador del ordenamiento jurídico que debe integrarse y observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas (art. 4 LOI);

²⁹ C. RUIZ-RICO RUIZ, *La problemática constitucional del derecho a conciliar la vida laboral, personal y familiar*, en *Revista General de Derecho Constitucional*, 2012, n. 14; N. RECHE TELLO, *Evolución de la dimensión constitucional de los derechos de conciliación en la doctrina jurisprudencial*, en *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, 2014, n. 24.

- junto con el derecho a la igualdad de trato y la prohibición de discriminaciones por razón de sexo (art. 14 CE), que la LOI desarrolla fundamentalmente en su Título I, la Ley Orgánica de 2007 también regula de forma novedosa la igualdad de oportunidades (por ejemplo, arts. 4, 5, 11, 14 y ss. LOI). Tras este reconocimiento, si la aplicación de la igualdad de trato resulta insuficiente para hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres, deben proporcionarse las condiciones necesarias para garantizarla en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones³⁰. A partir de esta nueva regulación, la igualdad de oportunidades pasa a formar parte del contenido del derecho a la igualdad efectiva – «hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades» (art. 1.1 LOI) –, del nuevo principio informador del ordenamiento jurídico (art. 4 LOI), de la garantía de igualdad en el trabajo (art. 5 LOI), de la finalidad de los planes de igualdad en las empresas (art. 46 LOI) o del trato a los titulares de ciertos derechos de conciliación (art. 2, apartados 9 y 12, RD-Ley 6/2019).

La STC 26/2011, de 14 de marzo, da buena cuenta de la tensión que se pretende mostrar con esta hipótesis³¹. En esta resolución el trato desfavorable a un trabajador tras solicitar una modificación en su jornada de trabajo para conciliar su vida familiar y laboral no se considera discriminatorio por razón de su sexo, sino debido a sus circunstancias familiares. Cuando el enjuiciamiento constitucional evita el sexo como categoría sospechosa de la discriminación del trabajador, implícitamente está asumiendo que es el sexo femenino al que tal motivo ocasiona un trato desfavorable. Solo sin esta premisa podría aplicarse la prohibición de discriminación por razón de sexo al caso enjuiciado. Si el Tribunal evita este razonamiento es porque, a pesar del enunciado del art. 14 CE, la discriminación por razón de sexo no es abstracta y contingente, sino material y estructural contra las mujeres (STC 128/87, de 16 de junio, FJ5), lo que permite explicar que el sexo del trabajador no pueda ser considerado la razón de ser discriminado, sino que, si lo es, debe ser como consecuencia

³⁰ A.E. PÉREZ-LUÑO, *Dimensiones de la igualdad material*, en *Anuario de Derechos Humanos*, 1985, n. 3, pp. 253 ss.

³¹ En síntesis, el recurrente en amparo trabajaba en una residencia de educación especial dependiente de las autoridades educativas regionales. En el centro había dos turnos de trabajo: un turno ordinario o con horario escolar (lunes-viernes, 9.30-17 horas) y un turno rotativo de mañana, tarde y noche (lunes-viernes, 7.30-15 horas; lunes-viernes 14.30-22.00 horas; lunes-jueves, 22.00-7.30 horas). El trabajador, que había elegido inicialmente el turno rotativo, solicitó posteriormente su pase a un turno único de noches para conciliar su vida laboral y familiar, pues el primer régimen de jornada perjudicaba a su mujer. La solicitud fue denegada porque ninguno de los turnos tenía un horario independiente del resto de puestos sujetos a turnicidad.

de otra circunstancia, en este caso familiar.

Si analizamos este mismo supuesto bajo la óptica de la LOI puede apreciarse cómo cambian los parámetros para su enjuiciamiento. En primer lugar, de acuerdo con el art. 3 LOI, la igualdad de trato entre mujeres y hombres impide cualquier discriminación derivada de la asunción de obligaciones familiares, tal y como sucede en el caso enjuiciado. El precepto equipara a mujeres y hombres ante esta oportunidad para discriminar porque se trata de un factor que no se corresponde con las características del sujeto de derechos interiorizado por la norma, tal y como se ha explicado en el § 2. Si el art. 3 LOI protege también a los varones solo es en la medida que asumen sus obligaciones familiares, es decir, cuando reivindican su presencia en la vida privada, lo que resulta plenamente coherente con el ámbito de protección que la LOI proporciona. En segundo lugar, de acuerdo con el art. 44 LOI y su desarrollo por el RD-Ley 6/2019, si los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral deben reconocerse a los trabajadores y a las trabajadoras «evitando toda discriminación basada en su ejercicio», el trabajador de la sentencia objeto de comentario merece toda la protección del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres porque está asumiendo sus responsabilidades familiares, su participación en el ámbito privado de los cuidados, y, solo en esta medida, tiene derecho a no ser discriminado cuando ejerce el correspondiente derecho de conciliación³².

Cabe destacar que la comparación que se ha efectuado entre el art. 14 CE y los arts. 1.1 y 3 LOI y el art. 2 del RD-Ley 6/2019, así como el examen que se ha realizado de la STC 26/2011, no pueden entenderse si no se acude al género como categoría de análisis jurídico para su correcta interpretación y aplicación³³, de acuerdo con el razonamiento seguido en el § 3.

5. Las innovaciones de la LOI en comparación con la normativa internacional y europea

Si en el apartado anterior hemos intentado mostrar las novedades que el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconocido en la LOI y desarrollado en el RD-Ley 6/2019 aporta en comparación con la

³² M.E. CASAS BAAMONDE, *La igualdad de género en el Estado Constitucional*, en *Revista de Derecho Social*, 2019, n. 88.

³³ O. SALAZAR BENÍTEZ, *La dimensión constitucional de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*, en *Revista General de Derecho Constitucional*, 2012, n. 14; B. RODRÍGUEZ RUIZ, *La dimensión constitucional de la conciliación de la vida familiar y laboral, o de la dimensión doméstica de la ciudadanía*, en *Revista Española de Derecho Constitucional*, 2015, n. 103.

prohibición de discriminación por razón de sexo establecida en el art. 14 CE, el objeto de este apartado es intentar mostrar las innovaciones jurídicas que aportan ambos textos legislativos con respecto a la regulación en la normativa internacional y europea sobre dos cuestiones: las acciones positivas y la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La influencia del derecho internacional y comunitario en la regulación, interpretación y aplicación del derecho de igualdad y no discriminación por razón de sexo ha sido reconocida por gran parte de la doctrina³⁴, especialmente en materia laboral³⁵. Su impronta ha alcanzado posiblemente una relevancia todavía mayor si se tiene en cuenta que se trata de un tema muy complejo sobre el que, además, España ha contado con una carga histórica, política, jurídica, económica, social y cultural contraria a la igualdad de mujeres y hombres³⁶. Al menos por este motivo, el hecho de que la Unión Europea (en aquel momento, Comunidad Económica) adoptara una regulación favorable a la igualdad en el terreno laboral, tanto en su Derecho originario – art. 119 del Tratado de Roma – como en el derivado – Directivas 75/117/CEE, de 10 de febrero, 76/207/CEE, de 9 de febrero, y 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978 –, allanó el camino para que en el ordenamiento español pudieran introducirse mecanismos de derecho antidiscriminatorio, tanto porque debía hacerlo como consecuencia de la naturaleza vinculante, directa o indirectamente, de la normativa europea, como también porque la repercusión de las demandas lideradas por el movimiento feminista (en el plano académico, social o institucional) fueron asumidas por ciertos partidos políticos que, primero en los parlamentos autonómicos y, posteriormente, en el parlamento nacional (Cortes Generales), impulsaron la aprobación de nuevas leyes para la igualdad de mujeres y hombres, con especial incidencia en el ámbito

³⁴ T. FREIXES SANJUÁN, *La igualdad entre mujeres y hombres en el proceso de integración europea*, en AA.VV., *Mujer y Constitución en España*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2000.

³⁵ J. SEVILLA MERINO, A. VENTURA FRANCH, *Evolución del Derecho Social Europeo*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2005, n. 57.

³⁶ J. SEVILLA (dir.), *Las mujeres parlamentarias en la legislatura constituyente*, Congreso de los Diputados, 2006. Tampoco los 41 años transcurridos desde la aprobación de la CEDAW, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, y de la Constitución Española, aprobada el 8 de diciembre de 1978, como los catorce de vigencia de la LOI, han impedido que siga siendo un tema dificultoso en el que persisten apreciables resistencias a la hora de aprobar normas, establecer políticas públicas o interpretar y aplicar el derecho positivo con la finalidad de garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Cfr. J. RUIZ RESA, *Resistematizando la Ley de Igualdad desde una concepción compleja del Derecho*, en *Anuario de la Facultad de Derecho – Universidad de Alcalá*, 2016, vol. IX.

laboral³⁷.

La relevancia sobresaliente que en las últimas décadas ha adquirido la igualdad de mujeres y hombres, tanto en el ámbito internacional y europeo como en el estatal, ha dado lugar a una tutela en distintos ámbitos competenciales³⁸ que tiene incidencia directa en las condiciones para el ejercicio de la ciudadanía de mujeres y hombres en cada país. Se produce una compleja interrelación normativa y judicial a veces no suficientemente delimitada desde un punto de vista competencial. Aunque esta falta de delimitación se produce también en otras materias, quizás donde provoca mayor confusión es en la igualdad de mujeres y hombres, sobre todo por la concurrencia de un interés menor en delimitar los respectivos ámbitos competenciales³⁹. También influye la tendencia a un cierto seguidismo de los textos normativos o las resoluciones judiciales foráneos que, en muchas ocasiones, impiden o dificultan una suficiente atención a la normativa interna cuya interpretación y aplicación podría garantizar mejor la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁴⁰, siempre y cuando mejoren el estándar mínimo europeo en la protección contra la discriminación por razón de sexo que, por ejemplo, dispone el Convenio Europeo de Derechos Humanos y su aplicación por el Tribunal Europeo⁴¹.

El reto es desde luego notable. ¿De qué forma puede convencerse a los operadores jurídicos que un texto legal español, en este caso la LOI, sitúa algunos de sus contenidos a la vanguardia de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, todavía más, incluso ha mejorado ciertas previsiones internacionales y europeas de derecho antidiscriminatorio?⁴². La

³⁷ M.L. BALAGUER CALLEJÓN, F. BALAGUER CALLEJÓN, *Legislación sobre igualdad de género*, Tecnos, 2018; T. FREIXES SANJUÁN, J. SEVILLA MERINO (coords.), *Género, Constitución y Estatutos de Autonomía*, Instituto Nacional de Administración Pública, 2005.

³⁸ R. TUR AUSINA, *Las políticas de igualdad de género en Europa. Unión Europea y Consejo de Europa*, en E. ÁLVAREZ CONDE, Á. FIGUERUELO BURRIEZA, L. NUÑO GÓMEZ (dirs.), *Estudios Interdisciplinarios sobre igualdad*, Iustel, 2009; Á. FIGUERUELO BURRIEZA, *La legislación sobre igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en los países de la OEA: estado de la cuestión*, en A. VENTURA FRANCH, S. GARCÍA CAMPÁ (dirs.), *op. cit.*

³⁹ J.F. LOUSADA AROCHENA, *Encuentros y desencuentros entre el TEDH y el TJUE en materia de igualdad de género*, en *Femeris*, 2019, n. 2.

⁴⁰ J.M. GIL RUIZ, *Las nuevas técnicas legislativas en España. Los informes de evaluación de género*, Tirant lo Blanch, 2012; J.F. LOUSADA AROCHENA, *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, 2014.

⁴¹ O. BOUAZZA ARIÑO, *El derecho a la igualdad por razón de sexo en la jurisprudencia reciente del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, en *Revista General de Derecho Administrativo*, 2018, n. 49; E. CARMONA CUENCA, *Los principales hitos jurisprudenciales del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en materia de igualdad de género*, en *Teoría y Realidad Constitucional*, 2018, n. 42.

⁴² E. BODELÓN GONZÁLEZ, *Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿Hacia una nueva ciudadanía?*, en *Annuario de Filosofía del Derecho*, 2010, vol. XXVI; A. BOTO ÁLVAREZ, *La nueva*

complicación de esta tarea se agrava porque la LOI, en el primer párrafo de su Exposición de Motivos, afirma que su contenido pretende en buena medida transponer el acervo comunitario sobre igualdad entre los sexos, lo que para buena parte de la doctrina ha servido para centrarse solo en este aspecto y no apreciar aquellas cuestiones que van más allá de lo indicado en las Directivas.

Para verificar esta hipótesis nos hemos centrado en el examen de dos de las estrategias para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: las acciones positivas (art. 11 LOI) y la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 44 LOI; RD-Ley 6/2019).

Sin perjuicio de las consideraciones que se realizarán en los subapartados siguientes, partimos de que su regulación legal cuenta con cierto grado de autonomía con respecto de la regulación internacional y europea sobre estas dos cuestiones, lo que debería tenerse en cuenta a la hora de llevar a cabo su interpretación y aplicación. A esta conclusión se puede llegar si comparamos algunos aspectos de LOI y el RD-Ley 6/2019 con la normativa internacional y europea. Por ejemplo, ni el CEDAW ni tampoco la normativa comunitaria obliga a las empresas con más de 50 trabajadores – tras la reforma del art. 45 LOI efectuada por el RD-Ley 6/2019 – a elaborar planes de igualdad en las empresas⁴³. Sin embargo, no puede negarse que existe una influencia europea en esta regulación, pues el art. 8 TUE obliga a la Unión en tal sentido, pero su exigencia legal a las empresas, y las sanciones administrativas en caso de incumplimiento, solo pueden cifrarse en la LOI⁴⁴. Tampoco el Tratado de la Unión Europea, ni su Tratado de Funcionamiento, ni su Carta de Derechos Fundamentales, ni siquiera las Directivas 92/85/CE y 2010/18/UE, impusieron que los Estados miembros regularan el permiso por paternidad. Solo la reciente Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, lo ha incorporado en el Derecho comunitario.

Ley francesa sobre igualdad de género: cambio de paradigma y ecos españoles, en *Revista General de Derecho Administrativo*, 2014, n. 37, pp. 1-13.

⁴³ Los planes de igualdad de las empresas han sido desarrollados reglamentariamente por el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Como contenido del plan debe incluirse una auditoría salarial, que también ha sido recientemente regulada por el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres.

⁴⁴ G. FABREGAT MONFORT, *Obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019, de 1 de marzo*, Bomarzo, 2019.

Y si analizamos la regulación de esta última Directiva, en ningún momento se ha justificado que su duración deba ser igual a la del permiso de maternidad (la nueva Directiva ha cifrado su extensión en diez días, art. 4). En cambio, y sin olvidar que la LOI precede a esta directiva en doce años, el reconocimiento del permiso de paternidad y su equiparación con el de maternidad tienen como precedente inmediato el art. 44 LOI⁴⁵, cuya regulación ha sido hecha efectiva, al menos en parte⁴⁶, por el RD-Ley 6/2019, citado, como desarrollaremos en el § 5.2.

5.1. La obligatoriedad de los poderes públicos de adoptar acciones positivas en favor de las mujeres

La obligatoriedad de las acciones positivas no está contemplada en el CEDAW (art. 4), ni en el Tratado de la Unión Europea (arts. 2 y 3), tampoco en su Tratado de Funcionamiento (arts. 8, 153 y 157), ni en la Carta de Derechos Fundamentales (art. 23). Tampoco el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) obliga a los Estados a adoptar acciones positivas (art. 14)⁴⁷. Lo que establecen todos estos textos jurídicos internacionales es que las acciones positivas, bajo ciertas condiciones y siempre que persigan garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, no son contradictorias con la prohibición de discriminación por razón de sexo⁴⁸.

Si se compara la redacción del art. 11.1 LOI con la del art. 157.4 TFUE⁴⁹ puede apreciarse que es francamente distinta. Mientras que en el art. 157.4 TFUE la norma no impide la adopción de acciones positivas, en el art. 11.1 LOI se establece que los poderes públicos «adoptarán» medidas específicas

⁴⁵ S. GARCÍA CAMPÁ, *Criar sin parir. Sexo y género en la STC 111/2018, de 17 de octubre*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 433.

⁴⁶ M.A. BALLESTER PASTOR, *La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria*, en *Lan Harremanak*, 2012, n. 25.

⁴⁷ P. DURÁN Y LALAGUNA, *Acciones positivas para las mujeres en las organizaciones internacionales*, La Ley, 2008; P. DURÁN Y LALAGUNA, *Una lectura de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres desde Naciones Unidas*, en A. VENTURA FRANCH, S. GARCÍA CAMPÁ (dirs.), *op. cit.*

⁴⁸ C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, *Concepto y fundamentación jurídica de las acciones positivas y la promoción profesional de las mujeres en la jurisprudencia del TJUE*, en *Femeris*, 2019, n. 2.

⁴⁹ Art. 157.4: «Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato *no impedirá* a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales» (cursiva nuestra).

a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. En el primer caso se trata de una autorización, en el segundo de un mandato. También si se revisa el art. 3 de la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, se puede constatar que establece una habilitación para que los Estados miembros adopten medidas específicas⁵⁰, con un enunciado completamente diferente al incluido en el art. 11 LOI⁵¹.

La regulación singular de las acciones positivas en el art. 11 LOI también puede apreciarse si se compara su tratamiento con el correspondiente al art. 23 de la Carta de Derechos Fundamentales⁵²:

- la norma europea parte de una discriminación abstracta y contingente («el sexo menos representado»), mientras que la LOI parte de una discriminación material y estructural contra las mujeres («corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres»), al entender que la discriminación de las mujeres es estructural, de acuerdo con los postulados de la teoría jurídica feminista examinados en los §§ 2 y 3. Como el presupuesto del que parte cada regulación es diferente, también lo es lo su concreción en cada norma y las consecuencias que se pueden desprender de su aplicación;
- la Carta de Derechos Fundamentales concibe las acciones afirmativas como una excepción al principio de igualdad, puesto que tal principio no impide que se adopten pero tampoco obliga a ello. Como consecuencia directa de este carácter excepcional, su interpretación y aplicación resultarán restrictivas, de forma que solo tendrán validez en aquellos supuestos en los que resulten totalmente claras y justificadas.

⁵⁰ Art. 3, *Acción positiva*. «Los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas indicadas en el artículo 141, apartado 4, del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral». *Cfr.* Considerandos 21 y 22.

⁵¹ De forma contradictoria, M. ELÓSEGUI ITXASO, [La Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Las acciones positivas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres](#), en [Aequalitas](#), 2007, n. 20, ha estimado que el art. 11.1 LOI define las acciones positivas en tanto traslada la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre (DF Cuarta LOI). Pero tampoco en este caso la trasposición es automática, primero porque la formulación es apreciablemente distinta (nuevo art. 2.8: «Los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas contempladas en el apartado 4 del artículo 141 del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres»); segundo, porque la Directiva se circunscribe al terreno laboral, al que la LOI dedica su Título IV; y, tercero, porque nada impide al derecho interno establecer disposiciones más favorables para la protección de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (nuevo art. 8.6).

⁵² Art. 23: «La igualdad entre hombres y mujeres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad *no impide* el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado» (cursiva nuestra).

Por el contrario, si existe cualquier duda sobre su necesidad y justificación no se aplicarán, sin que, en este caso, los poderes públicos tengan la obligación legal de justificar su inacción. En cambio, en el art. 11.1 LOI se contemplan las acciones positivas como uno de los contenidos del derecho a la igualdad efectiva, en la medida que los poderes públicos las «adoptarán» – como deber, no como habilitación – siempre y cuando se constate una situación de desigualdad de hecho con respecto a los varones. Su estructura se asemeja mucho más a una norma clásica formada por un supuesto de hecho (situación de desigualdad de hecho) y su consecuencia jurídica (adopción de medidas específicas favorables a las mujeres). Al tener este carácter imperativo, puede interpretarse que, si las acciones positivas no pueden adoptarse por razones fácticas, esta inacción deberá justificarse suficientemente.

Por tanto, se puede concluir que la diferencia en la estructura y en la redacción del art. 11 LOI es significativa con respecto a los dos preceptos comunitarios examinados. En el art. 11 LOI las acciones positivas no se formulan como una excepción a la prohibición de discriminación por razón de sexo, sino que forman parte de la tutela contra la discriminación y de la efectividad del derecho a la igualdad (Título I LOI). Su redacción es mucho más completa porque expresa los sujetos activo y pasivo de la disposición («los poderes públicos» y «en favor de las mujeres»), su sujeción a una obligación legal («adoptarán medidas específicas»), el supuesto de hecho que hará nacer tal obligación («situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres»), su dimensión temporal («en tanto subsistan dichas situaciones») y las condiciones que deben cumplir a la hora de adoptarlas («habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido»)⁵³. Además, en la medida que su adopción resulta obligada, su incumplimiento por la inacción de los poderes públicos deberá justificarse de manera suficiente, pudiendo dar lugar a ciertas consecuencias jurídicas según el ámbito del que se trate.

La regulación del art. 11 parte, como no puede ser de otra forma, de las premisas que la jurisprudencia constitucional ha venido estableciendo para

⁵³ Si la redacción se compara con la dirigida a los sujetos privados en el art. 11.2 se puede apreciar mejor el diferente grado de obligatoriedad en cada caso: «También las personas físicas y jurídicas privadas *podrán adoptar* este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley» (cursiva nuestra). En parecidos términos se expresa el art. 43 LOI y su DA décimo primera.2 cuando tratan la promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Durante la tramitación parlamentaria del art. 11 LOI la diferente naturaleza, imperativa y facultativa, de cada apartado se puso de manifiesto suficientemente y no prosperaron las enmiendas que querían trasladar los términos imperativos del apartado 1 al apartado 2. Cfr. A. VENTURA FRANCH, *Art. 11*, en J.I. GARCÍA NINET (dir.), *Comentarios a la ley de igualdad*, CISS, 2007, pp. 162-175.

admitir su constitucionalidad, pero, una vez que su contenido queda definido en la norma, debe condicionar la actuación de los poderes públicos. Su principal efecto es que, si hay una situación de desigualdad de hecho de las mujeres con respecto de los hombres, los poderes públicos tienen el deber de adoptar acciones positivas. La propuesta exegética que se formula va más allá de interpretar y aplicar el art. 11.1 LOI atendiendo únicamente a los presupuestos constitucionales, que justifican y delimitan su contenido, sino que también toma en consideración los términos concretos de su regulación en la LOI, que no son más que una actualización del concepto de igualdad de mujeres y hombres según el presupuesto del que parte la LOI, señalado en el § 3: la discriminación estructural de las mujeres.

Una interpretación sistemática también apoya el carácter relativamente novedoso del art. 11 LOI. El precepto no contiene una mera definición de las acciones positivas, pues su contenido dista mucho del empleado para definir la discriminación directa e indirecta (art. 6 LOI), el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7 LOI) o el principio de presencia equilibrada (DA Primera LOI). En cambio, su redacción es mucho más próxima a la del art. 15 LOI cuando regula la transversalidad del principio de igualdad de trato y de oportunidades y las consecuencias que se desprenden para los poderes públicos. Es cierto que su ubicación sistemática en el Título II quizás hubiera sido más adecuada, puesto que su contenido despliega toda una serie de estrategias y mecanismos dirigidos a los poderes públicos. Sin embargo, debe advertirse que esta constatación, lejos de impedir una interpretación sistemática en la misma dirección, la refuerza. El motivo es simple: si los preceptos del Título II LOI se han interpretado como criterios de actuación de los poderes públicos, y por ello sin carácter imperativo, no puede sostenerse al mismo tiempo que el art. 11.1 LOI, regulado en el Título I, participa asimismo de tal naturaleza dispositiva. O bien se reconoce que todos los preceptos señalados tienen carácter imperativo, o, si no lo tienen los artículos del Título II, al menos debe tenerlo el art. 11 LOI si se encuentra en el Título I. Además, como precepto ubicado en el Título I, tiene carácter básico según la DF Primera.¹ La omisión de las acciones positivas del listado del art. 14 LOI es también coherente con esta interpretación sistemática, pues, como es una obligación de los poderes públicos de acuerdo con el art. 11 LOI, no puede ser al mismo tiempo un criterio de actuación sujeto al principio de oportunidad. En particular, el apartado 6 del art. 14 LOI permite todavía con mayor motivo arribar a la misma conclusión cuando prevé que los poderes públicos «podrán adoptar» medidas de acción positiva en el caso de las mujeres con especial vulnerabilidad. Incluso podría plantearse si, en estos casos de

discriminación interseccional, en la que la discriminación por razón de sexo se conjuga con otras causas de discriminación (discapacidad, etnia, edad, orientación sexual...), la desigualdad de hecho es tan patente que su concurrencia se presume legalmente con la finalidad de que los poderes públicos puedan adoptar acciones afirmativas en su favor directamente. La propia Exposición de Motivos de la LOI refuerza esta interpretación, pues en su parágrafo tercero, al tratar las acciones positivas, afirma que la LOI dirige «a todos los poderes públicos un *mandato* de remoción de las situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal» (cursiva nuestra). La naturaleza de la norma contenida en el art. 11.1 LOI está justificada en primera instancia por su propia Exposición de motivos que, junto al art. 1.1 de la misma norma, ofrece un nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres vinculado al presupuesto teórico-jurídico del que parte: la discriminación estructural de las mujeres.

5.2. La corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

El art. 44.1 LOI establece que los derechos de conciliación serán reconocidos de forma corresponsable o, según su tenor literal, «en forma que fomenten la asunción equilibrada de sus responsabilidades familiares». Este artículo es una consecuencia directa del nuevo concepto de igualdad que introduce la LOI y, en particular, de la igualdad de trato (art. 3 LOI), pues la discriminación contra las mujeres como consecuencia de las obligaciones familiares pretende eliminarse con la corresponsabilidad en estas tareas del segundo progenitor. Este precepto permite sostener que solo el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación garantiza el cumplimiento del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁵⁴. Tras más de diez años, y en un momento en que la LOI parecía haber sido derogada de facto⁵⁵, el ejercicio corresponsable del derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral ha irrumpido con gran fuerza con el reciente RD-Ley 6/2019. No será objeto de nuestra atención las dudas que se han expresado sobre el grado de necesidad y urgencia para su aprobación mediante el instrumento legislativo del Gobierno⁵⁶, ni el hecho de su

⁵⁴ S. GARCÍA CAMPÁ, *op. cit.*

⁵⁵ S. MURILLO, *Ley de igualdad: un cumpleaños sin tarta*, en tribunafeminista.elplural.com, 22 marzo 2017.

⁵⁶ M.A. BALLESTER PASTOR, *El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol*, en

convalidación por la Diputación Permanente una vez disueltas las Cortes, sino únicamente su relación con la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación prevista en el art. 44 LOI.

Como puede apreciarse en su Exposición de motivos, el RD-Ley 6/2019 no sitúa su justificación ni en la normativa internacional ni en la comunitaria, sino fundamentalmente en la LOI (§§ 1 y 2). De hecho, uno de los objetivos del nuevo Decreto-Ley es mejorar los términos de ciertos preceptos de la LOI en tanto en cuanto sus resultados han sido discretos, y, por consiguiente, no han hecho efectivo el derecho a la igualdad de mujeres y hombres. Es decir, el RD-Ley 6/2019, en línea con la LOI, sitúa la garantía de la igualdad en los resultados que se desprendan con su regulación, no en su mera enunciación o reconocimiento legal. Merece la pena señalar que el Decreto-Ley no modifica la LOI para que sus términos se tornen imperativos⁵⁷, sino que su objeto es ampliar el número de sujetos afectados por el art. 45 LOI, de tal manera que con la nueva regulación un mayor número de empresas (empresas desde 50 trabajadores, reduciendo su tamaño apreciablemente desde los 250 empleados previstos inicialmente en la LOI) están obligadas a elaborar planes de igualdad (nuevo art. 45.2 LOI, modificado por el art. 1.1 del RD-Ley 6/2019). También impone nuevas obligaciones para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades: añade la realización de auditorías salariales (nuevo art. 46.2 LOI, modificado por el art. 1.2 del RD-Ley 6/2019), crea un registro de planes de igualdad (nuevo art. 46.4 LOI, modificado por el art. 1.2 del RD-Ley 6/2019), y regula un registro empresarial de salarios desagregado por sexo (nuevo art. 28.2 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET), introducido por el art. 2.7 del RD-Ley 6/2019).

La Exposición de motivos también toma como referencia el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres a la hora de definir tanto la igualdad

[Femeris, 2019, n. 2](#); C. MOLINA NAVARRETE, ¿«Espíritu social», «técnica maquiavélica»? El «derecho» que queda de las «leyes de viernes social» al desvanecerse su «humo político», en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 433.

⁵⁷ El grado de exigencia o imperatividad del contenido de la LOI sigue siendo objeto de discusión once años después de su entrada en vigor. A. RUBIO CASTRO, [Los efectos jurídicos del soft law en materia de igualdad efectiva. La experiencia española](#), en [Anuario de Filosofía del Derecho, 2014, vol. XXX](#), ha concluido que la LOI es una norma de derecho duro o *hard law*, que contiene ciertas disposiciones de derecho blando o *soft law*. En cambio, alguna contribución reciente, a pesar de que su objeto es revisar la jurisprudencia de la LOI en el ámbito laboral, sigue insistiendo en el carácter obligatorio de sus disposiciones adicionales y, en cambio, meramente programático de aquellas sustantivas. *Vid.* F.J. HIERRO HIERRO, D.T. KAHALE CARRILLO, C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, *Presentación* de C. SÁNCHEZ TRIGUEROS (dir.), [Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres](#), BOE, 2018, p. 27.

de trato, que delimita en consonancia con los arts. 1 y 3 LOI, como la igualdad de oportunidades, que define como «la equiparación de mujeres y hombres en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones», cubriendo el silencio conceptual del Título II LOI. Solo hace una referencia de carácter particular a la Directiva 2006/54/CE y a su concreción por la Comisión Europea en su Recomendación de marzo de 2014, en la medida que tienen conexión con uno de sus contenidos: la igualdad de trato en materia retributiva (§ 12).

El contenido del art. 44.1 LOI se deja sentir de manera especialmente intensa en las modificaciones que el art. 2, apartados 9 y 11, del RD-Ley 6/2019 efectúa en los arts. 37.4 y 46.3 ET, respectivamente⁵⁸:

- en el primer caso (nuevo art. 37.4 ET, modificado por el art. 2.9 del RD-Ley 6/2019), la nueva regulación establece, por un lado, un permiso para el cuidado del lactante. Se trata de un derecho individual para ambos progenitores, con una duración igual, cuyo ejercicio es intransferible y sin pérdida de remuneración hasta los nueve meses de edad del recién nacido. El incentivo a la corresponsabilidad es el siguiente: si ambos progenitores lo ejercen «con la misma duración y régimen», es decir, en términos idénticos, podrán reducir en media hora su jornada hasta que cumpla doce meses, con una reducción proporcional del salario que cuenta con una protección social mediante la nueva prestación de corresponsabilidad por cuidado del lactante (nuevos arts. 183-186 del RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, introducidos por el art. 4.9 del RD-Ley 6/2019)⁵⁹;
- en el segundo caso (nuevo art. 46.3 ET, modificado por el art. 2.11 del RD-Ley 6/2019), la nueva regulación establece que, en el supuesto de ejercer la excedencia por cuidado de hijos regulada en el art. 46.3 ET, en la que la regla general es la reserva del mismo puesto si se regresa al trabajo durante su primer año de duración, se introduce una nueva regla especial según la cual cuando ambos progenitores ejerzan la excedencia por cuidado de hijos «con la misma duración y régimen», la reserva del

⁵⁸ Se trata del *bonus por corresponsabilidad*, tal y como acuñó la prensa escrita que se hizo eco de su regulación, formulado con carácter previo en dos proposiciones de ley presentadas también durante la XII Legislatura, según el siguiente orden cronológico: la primera del Grupo Parlamentario Socialista, [Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#), y la segunda del Grupo Parlamentario de Ciudadanos, [Proposición de Ley de Conciliación, Igualdad y Apoyo a las Familias](#).

⁵⁹ C. BLASCO JOVER, [La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), 2019, n. 2.

puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses. En ambos casos puede apreciarse que la regulación del respectivo derecho de conciliación – en el primer caso un permiso para el cuidado del lactante, en el segundo una suspensión del contrato de trabajo para el cuidado de hijos o hijas menores de tres años – se hace de una forma que favorece su ejercicio corresponsable, puesto que los términos de su regulación se ajustan en todo momento a «fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares», misma duración y régimen (art. 44.1 LOI). No sólo eso, sino que también se incentiva que su ejercicio sea corresponsable porque se ofrece, además, una sanción positiva cuando ambos progenitores ejerciten el permiso o la suspensión «con la misma duración y régimen», explorando las posibilidades de esta modalidad sancionadora en el derecho antisubdiscriminatorio⁶⁰. Dicho de otra forma: solo hay premio si su ejercicio es corresponsable. En el primer caso, con la ampliación de la duración de la reducción de jornada para el cuidado del lactante hasta los doce meses (tres meses adicionales), con una prestación de seguridad social; y, en el segundo caso, con la extensión de la reserva del puesto de trabajo de la excedencia por cuidado de hijo hasta los dieciocho meses (seis meses adicionales). Por el contrario, si el ejercicio de los derechos no es llevado a cabo por ambos progenitores «con la misma duración y régimen», no se cumplirá la condición para merecer la sanción positiva correspondiente.

La justificación de estas sanciones positivas o premios, en ningún caso acciones positivas – lo que, de paso, ha frenado ciertas propuestas doctrinales que defendían la adopción de acciones positivas en favor de los hombres en materia de conciliación –, no encuentra su fundamento directo ni en la normativa internacional, ni en la Directivas comunitarias, ni en la Constitución Española, en la que la corresponsabilidad está completamente ausente, a salvo de lo que pueda fundamentarse con base en una interpretación conjunta de los arts. 9.2, 14, 18, 32 y 39 CE⁶¹. Su fundamento se encuentra única y exclusivamente en el art. 44.1 LOI y la regulación de los derechos de conciliación que efectúa. Por ello, entendemos que la aplicación e interpretación de estas dos modificaciones legales debe llevarse a cabo acudiendo al contenido que la LOI asigna al derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, en particular, a la forma de garantizarlo en los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Este mismo razonamiento es perfectamente aplicable al nuevo permiso por

⁶⁰ M.Á. BARRÈRE UNZUETA, *Filosofías del Derecho antidiscriminatorio. ¿Qué Derecho y qué discriminación? Una visión contra-hegemónica del Derecho antidiscriminatorio*, cit.

⁶¹ N. RECHE TELLO, *La constitucionalización del derecho fundamental a conciliar vida personal y laboral*, Comares, 2018.

nacimiento, que reemplaza a los permisos de maternidad y paternidad hasta ahora vigentes (nuevo art. 48.4 ET, modificado por el art. 22, apartados 10 y 12, del RD-Ley 6/2019)⁶². También en este caso se trata de una modificación legal que no procede ni de las exigencias de los Tratados Internacionales suscritos por España en materia de igualdad ni de las normas comunitarias al respecto (como se ha señalado anteriormente, la Directiva 2019/1158, citada, ha reconocido por primera vez en el Derecho comunitario el permiso de paternidad con una duración de diez días). Entendemos que, al igual que en las dos modificaciones ya tratadas, puede afirmarse que su configuración solo puede comprenderse adecuadamente si se parte del mandato contenido en el art. 44.1 LOI, puesto que la reforma no solo equipara la duración general del permiso para ambos progenitores (dieciséis semanas) – si bien mediante una aplicación gradual que ha culminado este año 2021 (art. 3.4, RD-Ley 6/2019) –, sino también la extensión de su periodo obligatorio en cada progenitor (las seis primeras semanas), mediante un tratamiento igual, pero basado en dos bienes jurídicos distintos: la protección de la salud de la madre biológica, en el caso de la trabajadora, y el cumplimiento de los deberes civiles de cuidado (art. 68, Código Civil), en el caso del padre o segundo progenitor distinto de la madre.

Los contenidos revisados del RD-Ley 6/2019 no fomentan simplemente el ejercicio de los derechos de conciliación como hasta ahora, su regulación es más compleja porque lo hacen depender de su ejercicio corresponsable, lo que permite relacionar directamente esta reforma legal con los arts. 3.1 y 44 LOI y concluir que, a falta de otros referentes internacionales, europeos y constitucionales, constituye su verdadera razón de ser.

6. Conclusiones

La LOI ha reconocido que las mujeres son un sujeto de derechos con el mismo valor que los hombres (equivalencia) (art. 1.1 LOI). Esta asunción permite comprender mejor el título de la LOI, la equiparación efectuada en su art. 1.1, las oportunidades para discriminar vedadas de manera particular en sus arts. 3 (maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil) y 7 (acoso sexual y acoso por razón de sexo), y el impacto inmediatamente favorable que el principio de presencia equilibrada tiene en las mujeres a

⁶² A. PASTOR MARTÍNEZ, *Las medidas laborales del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: un paso hacia la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades desde la corresponsabilidad*, en *IUSLabor*, 2019, n. 1.

pesar de su formulación en términos completamente neutrales para ambos sexos. Como solo quien discrimina puede hacerlo – de tal forma que un trato de esta naturaleza exige una relación de poder que acontece antes, durante y después de poner en acción la desigualdad –, con la LOI la igualdad de mujeres y hombres no va a depender tanto de su formalización constitucional o legal sino de su grado de efectividad material. El reconocimiento de la subjetividad jurídica de las mujeres en un texto legislativo no satisface, sin embargo, las demandas que reivindican su naturaleza subjetiva constitucional.

El hecho de que las diferencias iguales entre mujeres y hombres se tornen en desigualdades para estas – y, consecuentemente, en oportunidades genéricas para recibir un trato discriminatorio – precisa una mediación en la que el género da cuenta no tanto de la causa de su desigualdad, sino de su magnitud, puesto que ya es el resultado de cierto sistema subdiscriminatorio. Un sistema que según la teoría jurídica feminista se corresponde con el patriarcado. En la LOI se aprecia cierta correspondencia con esta teoría al menos en cinco parámetros: el contenido del párrafo segundo de su Exposición de motivos, los términos empleados para definir su objeto, la selección del género como una categoría de análisis jurídico imprescindible para evidenciar las desigualdades entre mujeres y hombres (informes de impacto de género, estadísticas desagregadas, enfoque de género...), la explicitación de los sujetos destinatarios de las estrategias y los mecanismos para hacer efectiva la igualdad (acciones positivas, transversalidad, presencia equilibrada...) y la catalogación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo como tratos discriminatorios. No obstante, debe reconocerse que no se trata de una correspondencia completa o perfecta.

El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres previsto en la LOI y desarrollado en el RD-Ley 6/2019 está en tensión con el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo contemplado en la Constitución Española, al menos si se compara el tratamiento de las mujeres que cada uno lleva a cabo en las siguientes cuestiones: su reconocimiento expreso como sujeto de derechos, la prohibición de cualquier discriminación sin excepción, la exigencia de su presencia equilibrada en el ámbito público y privado, la naturaleza material y estructural de su discriminación, el deber de los poderes públicos de adoptar acciones positivas a su favor ante situaciones patentes de desigualdad de hecho con respecto a los varones y la transversalidad del principio de igualdad de trato y de oportunidades. Una buena muestra también la encontramos en la STC 26/2011, de 14 de marzo, cuando su razonamiento descarta que el sexo masculino sea una categoría válida de resultar

sospechosa de sufrir discriminación por motivos de conciliación y, en cambio, acude a sus circunstancias familiares, como si en las mujeres no concurrieran también.

El examen de la estructura y la redacción del art. 11 LOI, que regula las acciones positivas, permite concluir su relativa autonomía tras compararlas con las previsiones efectuadas en la normativa internacional y europea. Este precepto, que, debe recordarse una vez más, es norma básica conforme al art. 149.1.1.^a CE (DF Primera.1), establece un auténtico deber de los poderes públicos de adoptar acciones positivas a favor de las mujeres ante situaciones patentes de desigualdad de hecho con respecto a los hombres, siempre condicionadas al cumplimiento de los principios de proporcionalidad y razonabilidad marcados por la jurisprudencia europea y constitucional. El art. 44 LOI, por su parte, introduce la corresponsabilidad como una condición necesaria para que el reconocimiento de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral haga efectiva la igualdad de mujeres y hombres. Bajo este planteamiento adquieren todo su sentido las recientes modificaciones del RD-Ley 6/2019 en el permiso para el cuidado del lactante, la excedencia para el cuidado de menores de tres años y el nuevo permiso por nacimiento, que reemplaza a los anteriores permisos de maternidad y paternidad según un modelo caracterizado por cinco “ies”: titularidad individual, duración igual, ejercicio intransferible, protección social íntegra y, por último, incentivo o sanción positiva para la corresponsabilidad.

Si las conclusiones anteriores son válidas, puede afirmarse que la LOI pone de manifiesto que el derecho fundamental a no sufrir discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) ha sido una norma constitucional válida para iniciar la transición hacia la igualdad de mujeres y hombres en España, pero, al mismo tiempo, pone en evidencia que es insuficiente para culminarla con su igualdad efectiva, de tal manera que da lugar a una nueva transitoriedad hasta que una futura reforma constitucional lo garantice. Por esta razón, la LOI y, sobre su base, el RD-Ley 6/2019, han dado inicio a una nueva trayectoria en la interdicción de la discriminación por razón de sexo y, consecuentemente, en la protección del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que ayuda a explicar en buena medida algunos de los cambios más recientes en el ordenamiento antidiscriminatorio laboral español.

7. Bibliografía

- AA.VV., *Igualdad y democracia: el género como categoría de análisis jurídico. Estudios en homenaje a la profesora Julia Sevilla Merino*, Corts Valencianes, 2014
- AMORÓS PUENTE C., *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... para las luchas de las mujeres*, Cátedra, 2005
- AMORÓS PUENTE C., *Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad*, Cátedra, 1997
- BALAGUER CALLEJÓN M.L., *Mujer y Constitución. La construcción jurídica del género*, Cátedra, 2005
- BALAGUER CALLEJÓN M.L., BALAGUER CALLEJÓN F., *Legislación sobre igualdad de género*, Tecnos, 2018
- BALLESTER PASTOR M.A., *El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol*, en *Femeris*, 2019, n. 2, pp. 14-38
- BALLESTER PASTOR M.A., *La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria*, en *Lan Harremanak*, 2012, n. 25, pp. 53-77
- BARRÈRE UNZUETA M.Á., *Filosofías del Derecho antidiscriminatorio. ¿Qué Derecho y qué discriminación? Una visión contra-hegemónica del Derecho antidiscriminatorio*, en *Anuario de Filosofía del Derecho*, 2018, vol. XXXIV, pp. 11-42
- BARRÈRE UNZUETA M.Á., *Iusfeminismo y derecho antidiscriminatorio: hacia la igualdad por la discriminación*, en R. MESTRE I MESTRE (coord.), *Mujeres, derechos y ciudadanía*, Tirant lo Blanch, 2008
- BARRÈRE UNZUETA M.Á., *Problemas del Derecho antidiscriminatorio. Subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades*, en *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 2003, n. 9, pp. 1-26
- BARRÈRE UNZUETA M.Á., *Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres*, Civitas, 1997
- BARRÈRE UNZUETA M.Á., MORONDO TARAMUNDI D., *Subdiscriminación y discriminación interseccional. Elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio*, en *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 2011, vol. 45, pp. 15-42
- BLASCO JOVER C., *La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2019, n. 2, pp. 46-73
- BODELÓN GONZÁLEZ E., *Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿Hacia una nueva ciudadanía?*, en *Anuario de Filosofía del Derecho*, 2010, vol. XXVI, pp. 85-106

- BOTO ÁLVAREZ A., *La nueva Ley francesa sobre igualdad de género: cambio de paradigma y ecos españoles*, en *Revista General de Derecho Administrativo*, 2014, n. 37, pp. 1-13
- BOUAZZA ARIÑO O., *El derecho a la igualdad por razón de sexo en la jurisprudencia reciente del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, en *Revista General de Derecho Administrativo*, 2018, n. 49, pp. 1-18
- CARMONA CUENCA E., [Los principales hitos jurisprudenciales del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en materia de igualdad de género](#), en [Teoría y Realidad Constitucional](#), 2018, n. 42, pp. 311-334
- CASAS BAAMONDE M.E., *La igualdad de género en el Estado Constitucional*, en *Revista de Derecho Social*, 2019, n. 88, pp. 13-54
- DE MIGUEL ÁLVAREZ A., AMORÓS PUENTE C. (coords.), *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización*, Minerva, 2005
- DURÁN Y LALAGUNA P., *Una lectura de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres desde Naciones Unidas*, en A. VENTURA FRANCH, S. GARCÍA CAMPÁ (dirs.), *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007*, Aranzadi, 2018
- DURÁN Y LALAGUNA P., *Acciones positivas para las mujeres en las organizaciones internacionales*, La Ley, 2008.
- ELÓSEGUI ITXASO M., [La Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Las acciones positivas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres](#), en [Aequalitas](#), 2007, n. 20, pp. 7-21
- ESQUEMBRE CERDÁ M., *El reconocimiento de las mujeres como sujetos jurídico-políticos en la Ley de Igualdad*, en A. VENTURA FRANCH, S. GARCÍA CAMPÁ (dirs.), *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007*, Aranzadi, 2018
- ESQUEMBRE VALDÉS M.M., [Género, ciudadanía y derechos. La subjetividad política y jurídica de las mujeres como clave para la igualdad efectiva](#), en [CORTS](#), 2011, n. 23, pp. 47-85
- ESQUEMBRE VALDÉS M.M., [Género y ciudadanía, mujeres y Constitución](#), en [Feminismo/s](#), 2006, 8, pp. 35-52
- FABREGAT MONFORT G., *Obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019, de 1 de marzo*, Bomarzo, 2019
- FIGUEROA BELLO A., [Aproximaciones teóricas de la igualdad en la normativa constitucional española. Cuestiones Constitucionales](#), en [Cuestiones Constitucionales](#), 2012, n. 26, pp. 123-167
- FIGUERUELO BURRIEZA Á., *La legislación sobre igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en los países de la OEA: estado de la cuestión*, en A. VENTURA FRANCH, S.

- GARCÍA CAMPÁ (dirs.), *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007*, Aranzadi, 2018
- FREIXES SANJUÁN T., *La igualdad entre mujeres y hombres en el proceso de integración europea*, en AA.VV., *Mujer y Constitución en España*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2000
- FREIXES SANJUÁN T., SEVILLA MERINO J. (coords.), *Género, Constitución y Estatutos de Autonomía*, Instituto Nacional de Administración Pública, 2005
- GARCÍA CAMPÁ S., [Criar sin parir. Sexo y género en la STC 111/2018, de 17 de octubre](#), en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 433, pp. 153-174
- GARCÍA CAMPÁ S., VENTURA FRANCH A., *Hacia una nueva dogmática del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en A. VENTURA FRANCH, S. GARCÍA CAMPÁ (dirs.), *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007*, Aranzadi, 2018
- GIANFORMAGGIO L., *Eguaglianza, donne e diritto*, Il Mulino, 2005
- GIL RUIZ J.M., *Las nuevas técnicas legislativas en España. Los informes de evaluación de género*, Tirant lo Blanch, 2012
- GÓMEZ FERNÁNDEZ I., *Una constituyente feminista. ¿Cómo reformar la Constitución con perspectiva de género?*, Marcial Pons, 2017
- GÓMEZ SÁNCHEZ Y., *Estudios sobre la reforma de la Constitución de 1978 en su cuarenta aniversario*, Aranzadi, 2018
- GÓMEZ SUÁREZ A., [Los sistemas sexo/género en distintas sociedades: modelos analógicos y digitales](#), en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2010, n. 130, pp. 61-96
- HIERRO HIERRO F.J., KAHALE CARRILLO D.T., SÁNCHEZ TRIGUEROS C., *Presentación de C. SÁNCHEZ TRIGUEROS (dir.), [Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres](#)*, BOE, 2018
- LOUSADA AROCHENA J.F., [Encuentros y desencuentros entre el TEDH y el TJUE en materia de igualdad de género](#), en *Femeris*, 2019, n. 2, pp. 39-49
- LOUSADA AROCHENA J.F., *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, 2014
- MACKINNON C., *Hacia una teoría feminista del Estado*, Cátedra, 1995
- MARRADES PUIG A.I., *Los nuevos derechos sociales. El derecho al cuidado como fundamento del pacto constitucional*, en *Revista de Derecho Político*, 2016, n. 97, pp. 209-242
- MARRADES PUIG A.I., SEVILLA MERINO J., CALERO M.L., SALAZAR BENÍTEZ O., *El lenguaje jurídico con perspectiva de género. Algunas reflexiones para la reforma constitucional*, en *Revista de Derecho Político*, 2019, n. 105, pp. 127-160

- MOLINA NAVARRETE C., ¿«Espíritu social», «técnica maquiavélica»? El «derecho» que queda de las «leyes de viernes social» al desvanecerse su «humo político», en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 433, pp. 5-27
- MORONDO TARAMUNDI D., [*Desarrollo de las teorías sobre los derechos de la mujer y el feminismo en Europa*](#), Parlamento Europeo, 1999
- MURILLO S., [*Ley de igualdad: un cumpleaños sin tarta*](#), en [*tribunafeminista.elplural.com*](#), 22 marzo 2017
- PASTOR MARTÍNEZ A., [*Las medidas laborales del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: un paso hacia la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades desde la corresponsabilidad*](#), en [*IUSLabor, 2019, n. 1*](#), pp. 187-209
- PATEMAN C., *El contrato sexual*, Universidad Autónoma Metropolitana, 1995
- PERÁN QUESADA S., *Derecho social y género. El camino hacia la igualdad efectiva en las relaciones sociolaborales*, Aranzadi, 2014
- PÉREZ-LUÑO A.E., [*Dimensiones de la igualdad material*](#), en *Anuario de Derechos Humanos*, 1985, n. 3, pp. 253-285
- PITCH T., [*Sexo y género de y en el Derecho: el feminismo jurídico*](#), en [*Anales de la Cátedra Francisco Suárez, 2010, vol. 44*](#), pp. 435-459
- RECHE TELLO N., *La constitucionalización del derecho fundamental a conciliar vida personal y laboral*, Comares, 2018
- RECHE TELLO N., [*Evolución de la dimensión constitucional de los derechos de conciliación en la doctrina jurisprudencial*](#), en [*Revista Europea de Derechos Fundamentales, 2014, n. 24*](#), pp. 221-261
- REY MARTÍNEZ F., *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*, McGraw-Hill, 1995
- RODRÍGUEZ RUIZ B., *Género y Constitución: mujeres y varones en el orden constitucional español*, Juruà, 2017
- RODRÍGUEZ RUIZ B., [*La dimensión constitucional de la conciliación de la vida familiar y laboral, o de la dimensión doméstica de la ciudadanía*](#), en [*Revista Española de Derecho Constitucional, 2015, n. 103*](#), pp. 355-384
- RODRÍGUEZ RUIZ B., [*Hacia un Estado post-patriarcal. Feminismo y ciudadanía*](#), en [*Revista de Estudios Políticos, 2010, n. 149*](#), pp. 87-122
- RODRÍGUEZ-PIÑERO M., FERNÁNDEZ LÓPEZ M.F., *Igualdad y discriminación*, Tecnos, 1986
- RUBIN G., [*El tráfico de mujeres: notas sobre la “economía política” del sexo*](#), en [*Nueva Antropología, 1986, n. 30*](#), pp. 95-145.

- RUBIO CASTRO A., [Los efectos jurídicos del soft law en materia de igualdad efectiva. La experiencia española](#), en [Anuario de Filosofía del Derecho](#), 2014, vol. XXX, pp. 37-68
- RUIZ RESA J., [Resistematizando la Ley de Igualdad desde una concepción compleja del Derecho](#), en [Anuario de la Facultad de Derecho – Universidad de Alcalá](#), 2016, vol. IX, pp. 1-22
- RUIZ-RICO RUIZ C., [La problemática constitucional del derecho a conciliar la vida laboral, personal y familiar](#), en [Revista General de Derecho Constitucional](#), 2012, n. 14, p. 1-19
- SALAZAR BENÍTEZ O., [La dimensión constitucional de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral](#), en [Revista General de Derecho Constitucional](#), 2012, n. 14, pp. 1-39
- SÁNCHEZ TRIGUEROS C., [Concepto y fundamentación jurídica de las acciones positivas y la promoción profesional de las mujeres en la jurisprudencia del TJUE](#), en [Femeris](#), 2019, n. 2, pp. 50-69
- SEVILLA J. (dir.), [Las mujeres parlamentarias en la legislatura constituyente](#), Congreso de los Diputados, 2006
- SEVILLA MERINO J., [Derechos, Constitución y lenguaje](#), en [CORTS](#), 2018, n. 31, pp. 81-104
- SEVILLA MERINO J., [Mujeres y ciudadanía. La democracia paritaria](#), Institut Universitari d'Estudis de la Dona, 2004
- SEVILLA MERINO J., VENTURA FRANCH A., [Estado, derecho y estudios de género](#), en [Feminismo/s](#), 2003, n. 1, pp. 163-176
- SEVILLA MERINO J., VENTURA FRANCH A., [Evolución del Derecho Social Europeo](#), en [Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración](#), 2005, n. 57, pp. 75-90
- SEVILLA MERINO J., VENTURA FRANCH A., [El sexo del Estado](#), en A.M. PORTAL NIETO (ed.), [Mujeres, derecho, participación política y empleo](#), Fondo Social Europeo, Universitat Jaume I, 1998
- SEVILLA MERINO J., VENTURA FRANCH A., GARCÍA CAMPÁ S., [La igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde la teoría constitucional](#), en [Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración](#), 2007, n. 67, pp. 63-82
- TORRES DÍAZ C., [Las mujeres como sujeto constituyente. La crisis de los 40 ante la reforma constitucional](#), en [Revista Valenciana d'Estudis Autònoms](#), 2019, n. 64, pp. 160-185
- TORRES DÍAZ C., [La fundamentalidad del derecho a una vida libre de violencia de género: la necesidad de un marco jurídico conceptual/despatriarcalizador inserto en el texto constitucional](#), en [Themis – Revista Jurídica de Igualdad de Género](#), 2013, n. 13, pp. 20-33
- TUR AUSINA R., [Las políticas de igualdad de género en Europa. Unión Europea y Consejo de Europa](#), en E. ÁLVAREZ CONDE, Á. FIGUERUELO BURRIEZA, L. NUÑO GÓMEZ (dirs.), [Estudios Interdisciplinarios sobre igualdad](#), Iustel, 2009
- VENTURA FRANCH A., [Art. 11](#), en J.I. GARCÍA NINET (dir.), [Comentarios a la ley de igualdad](#), CISS, 2007

VENTURA FRANCH A., *Las mujeres y la Constitución Española de 1978*, Instituto de la Mujer, 1999

VENTURA FRANCH A., ROMANI SANCHO L. (coords.), *El derecho a la participación política de las mujeres. Resultados de la aplicación de la Ley de Igualdad en las elecciones a las Cortes Generales*, Tirant lo Blanch, 2016

Normativa

[Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#), en BOCG, 16 marzo 2018, Serie B, n. 231-1

[Proposición de Ley de Conciliación, Igualdad y Apoyo a las Familias](#), en BOCG, 22 junio 2018, Serie B, n. 278-1

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo