

El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Segunda evaluación
de la Ley Orgánica 3/2007

2.ª Edición

ASUNCIÓN VENTURA FRANCH
SANTIAGO GARCÍA CAMPÁ
(DIRECCIÓN)

PRÓLOGO
CARMEN CALVO POYATO

**Si quieres adquirir esta
obra haz click aquí**



© Asunción Ventura Franch y Santiago García Campá (Dirección), 2026
© ARANZADI LA LEY, S.A.U.

ARANZADI LA LEY, S.A.U.

C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
www.aranzadilaley.es

Atención al cliente: <https://areacliente.aranzadilaley.es/publicaciones>

Segunda edición: 2026

Primera edición: 2018

Depósito Legal: M-11023-2026

ISBN versión impresa: 978-84-1085-856-5

ISBN versión electrónica: 978-84-1085-857-2

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.

Printed in Spain

© ARANZADI LA LEY, S.A.U. Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, o cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí



Índice General

	<i>Página</i>
PRÓLOGO A LA SEGUNDA EDICIÓN	41
PRÓLOGO A LA PRIMERA EDICIÓN	47
PRESENTACIÓN	53
ABREVIATURAS	59

PRIMERA PARTE EL DERECHO A LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

CAPÍTULO I

¿QUÉ SIGNIFICA EL DERECHO A LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES?

SANTIAGO GARCÍA CAMPÁ, ASUNCIÓN VENTURA FRANCH	63
I. Introducción	64
II. Igualdad efectiva de mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo	65
1. <i>La tensión entre el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo</i>	<i>65</i>
2. <i>La diferenciación del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres</i>	<i>70</i>
III. La naturaleza imperativa de las disposiciones de la LOI.	74
IV. La obligación de los poderes públicos de adoptar acciones positivas en favor de las mujeres.	79



V.	El ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	81
VI.	La LOI como ley básica en materia de igualdad efectiva y su integración en el bloque de constitucionalidad	86
1.	<i>La LOI como legislación básica integrante del bloque de constitucionalidad</i>	86
2.	<i>La aplicación de la LOI como norma básica por el Tribunal Constitucional</i>	90
2.1.	La STC 13/2009, de 19 de enero	91
2.2.	La STC 159/2016, de 22 de septiembre	93
2.3.	La STC 18/2023, de 21 de marzo	95
2.4.	La STC 44/2023, de 9 de mayo	96
2.5.	La STC 92/2024, de 18 de junio	98
3.	<i>El carácter básico de las acciones positivas y del principio de transversalidad</i>	100
VII.	Conclusiones	103
VIII.	Referencias	107

CAPÍTULO II

EL RECONOCIMIENTO DE LAS MUJERES COMO SUJETOS CONSTITUCIONALES EN LA LEY DE IGUALDAD

MAR ESQUEMBRE CERDÁ	115	
I.	Introducción	115
II.	La traducción jurídico-política de la igualdad efectiva de mujeres y hombres: dificultades, limitaciones y posibilidades	118
1.	<i>Marco de interpretación de la realidad: el género como concepto político</i>	118
2.	<i>Marco de investigación de la realidad en el Derecho: el género como categoría de análisis jurídico</i>	119
3.	<i>Género y Derecho Constitucional</i>	121
III.	La inacabada construcción de las mujeres como sujetos constitucionales: de la exclusión a la asimilación con los hombres	123



	<u>Página</u>
1. <i>El origen del sujeto en el Estado y en el Derecho. Configuración del Estado moderno y constitucionalismo liberal.....</i>	124
1.1. El punto «ciego» de partida: Estado-Sociedad/Mercado. La construcción del sujeto en el Derecho.	124
1.2. El punto «situado» de partida: Familia-Sociedad/Mercado-Estado	127
A. Lo doméstico como soporte de lo político: Familia-Estado.....	127
B. Lo doméstico como soporte de lo privado: Familia-Sociedad/Mercado	129
C. La imposibilidad de las mujeres para ser sujetos políticos: la desigualdad constitutiva que sostiene las raíces del pacto originario	130
D. La negación de la subjetividad jurídica de las mujeres: cuerpos sin sujeto	131
2. <i>La aparente inclusión de las mujeres como sujetos constitucionales en el constitucionalismo del Estado social.....</i>	133
IV. La relevancia de la inclusión de dos sujetos en la LOI: hacia la especificación del sujeto universal.....	135
V. Referencias.....	137

CAPÍTULO III

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO VINCULADO A LA DISCRIMINACIÓN DIRECTA O INDIRECTA

ALAZNE IRIGOIEN DOMÍNGUEZ, M. ^a ÁNGELES (MAGGY) BARRÈRE UNZUETA	143
I. Introducción.....	144
II. Antecedentes y régimen jurídico de la igualdad de trato y la discriminación directa o indirecta.....	146
1. <i>La herencia estadounidense</i>	147
2. <i>La discriminación directa/indirecta en el Derecho de la UE .</i>	149
2.1. A nivel normativo	149
2.2. A nivel jurisprudencial	151
3. <i>Los efectos perversos de la discriminación indirecta.....</i>	157



	<u>Página</u>
4. <i>La discriminación: ¿situación y/o trato?</i>	158
III. Evolución del principio de igualdad de trato y de los conceptos de discriminación directa e indirecta en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional	161
1. <i>La igualdad aristotélica y el comienzo del efecto boomerang</i> ..	162
2. <i>Discriminación directa/discriminación indirecta: a vueltas con un binomio falso y problemático</i>	164
2.1. El TC sobre el concepto de discriminación directa..	164
2.2. El TC sobre el concepto de discriminación indirecta	169
IV. Ulteriores consideraciones para un balance sobre el principio de igualdad de trato en la LOI	173
V. Estudios doctrinales sobre la igualdad de trato en relación a la discriminación directa e indirecta por razón de sexo.	175
VI. Conclusiones y recomendaciones	176
VII. Referencias	178

CAPÍTULO IV

LA INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LAS NORMAS

JOSÉ FERNANDO LOUSADA AROCHENA	183
I. Introducción	183
II. La trayectoria legal de la integración del principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas	186
1. <i>Aplicación, interpretación o integración de una norma jurídica</i>	188
2. <i>Igualdad de trato y oportunidades con enfoque interseccional</i>	191
3. <i>Principio informador e integrador de lagunas</i>	193
III. Jurisprudencia sobre la integración del principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en la interpretación y aplicación de las normas	195
1. <i>El art. 4 LOI en la Sala Social del Tribunal Supremo</i>	196



	<u>Página</u>
2. <i>El art. 4 LOI en la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo . . .</i>	199
3. <i>El art. 4 LOI en la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo</i>	200
4. <i>El art. 4 LOI en la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo . .</i>	202
5. <i>¿Integra la jurisprudencia constitucional la dimensión de género en sus argumentaciones?</i>	205
IV. Doctrina sobre la integración del principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en la interpretación y aplicación de las normas.	209
V. Conclusiones y recomendaciones: la guía de enjuiciar con óptica de género.	211
VI. Referencias.	212

**SEGUNDA PARTE
CONTENIDO DEL DERECHO A LA IGUALDAD
EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**

CAPÍTULO V

**ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
DIECINUEVE AÑOS DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LA
LEY ORGÁNICA 3/2007**

MARÍA CONCEPCIÓN TORRES DÍAZ	219
I. Introducción	219
II. Marco normativo y conceptual del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	223
1. <i>Marco normativo</i>	223
2. <i>Marco conceptual.</i>	233
3. <i>Evolución y situación actual</i>	241
III. Análisis jurisprudencial sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	244
IV. Análisis doctrinal sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	261
V. Conclusiones y recomendaciones	263
VI. Referencias.	267



CAPÍTULO VI

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD

ANA MARRADES PUIG	273
I. Introducción	273
II. Antecedentes y régimen jurídico sobre discriminación por maternidad	275
1. <i>La normativa sobre la protección de la maternidad en el ámbito laboral: normativa previa a la LOI</i>	275
2. <i>La LOI y el Estatuto de los Trabajadores</i>	278
3. <i>Las leyes de igualdad autonómicas</i>	282
III. Jurisprudencia sobre la prohibición de discriminación por maternidad	284
1. <i>La jurisprudencia previa a la LOI</i>	284
1.1. <i>Constitucionalidad de las medidas que favorecen el acceso al trabajo de las madres</i>	285
1.2. <i>Discriminación de la mujer trabajadora por razón de maternidad</i>	291
2. <i>Jurisprudencia con y tras la LOI</i>	293
IV. Análisis doctrinal sobre la discriminación por maternidad	303
V. Conclusiones y recomendaciones	310
VI. Referencias	313

CAPÍTULO VII

CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS

MARTA OTERO CRESPO	317
I. Introducción	317
II. Antecedentes y régimen jurídico	319
1. <i>El supuesto de hecho discriminatorio: los actos y cláusulas que constituyan o causen discriminación</i>	322
2. <i>Las consecuencias jurídicas derivadas de conductas discriminatorias</i>	324



	<u><i>Página</i></u>
2.1. La nulidad como sanción general. Una opción crítica.....	325
2.2. Los pretendidos sistemas de reparación de los daños causados y de sanciones eficaces y disuasorias .	327
III. Jurisprudencia en materia de consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias	331
IV. Doctrina.....	340
V. Conclusiones y recomendaciones	340
VI. Referencias.....	341
CAPÍTULO VIII	
ACCIONES POSITIVAS DE IGUALDAD DE GÉNERO	
M. ^a LUISA BALAGUER CALLEJÓN	345
I. Introducción	345
II. Objeto de estudio.....	346
III. Justificación de la importancia de una consideración sobre las acciones positivas de igualdad de género.....	351
IV. Objetivos del análisis	355
V. Normativa paralela y de desarrollo de la LOI.....	355
1. <i>El género en las reformas estatutarias</i>	356
2. <i>Legislación de género en las Comunidades Autónomas</i>	357
VI. Desarrollo jurisprudencial en materia de igualdad de género.....	360
1. <i>La jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre la LOI.</i>	360
2. <i>Evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en materia de igualdad de género</i>	365
2.1. Educación segregada.....	365
2.2. Interrupción voluntaria del embarazo	368
2.3. Violencia de género.....	372
2.4. Acoso sexual	373
3. <i>Evolución jurisprudencial en la jurisdicción ordinaria</i>	373



VII. Desarrollo doctrinal de las acciones positivas. La condición de posibilidad de una perspectiva de género en la aplicación de las normas jurídicas	377
1. <i>El género como categoría de análisis en el feminismo jurídico</i>	379
2. <i>La perspectiva de género en el ordenamiento jurídico</i>	379
2.1. El contenido semántico del término y su dificultad de inserción en las políticas de igualdad	379
2.2. Las diferentes perspectivas de análisis como condición de posibilidad de la igualdad	383
VIII. Conclusiones	384
IX. Referencias	386

CAPÍTULO IX

LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA DEL DERECHO A LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

MARTA DEL POZO PÉREZ	389
I. Introducción	389
II. Antecedentes y régimen jurídico del artículo 12 de la LOI	390
1. <i>Antecedentes legales</i>	390
2. <i>Régimen jurídico contenido en la LOI y sus modificaciones.</i>	391
III. Jurisprudencia sobre el art. 12 de la LOI	396
IV. Doctrina sobre el artículo 12 de la LOI	399
V. Conclusiones y recomendaciones	405
VI. Referencias	412

CAPÍTULO X

LA CARGA DE LA PRUEBA EN LOS PROCESOS DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

M. ^a ÁNGELES MORAGA GARCÍA	413
I. Introducción	413
II. Antecedentes y régimen jurídico de la regulación de la carga de la prueba en los procesos de discriminación por razón de sexo	415



	<u>Página</u>
1. Marco normativo de referencia	415
2. Antecedentes en el derecho de la Unión Europea.....	418
3. La regulación de la carga de la prueba en la LOI	421
3.1. Alcance de la carga probatoria en la LOI. ¿Inversión de la carga de la prueba?.....	422
3.2. Los informes de los organismos públicos competentes	426
3.3. La exclusión de los procesos penales	427
4. Las reformas operadas por la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI	427
III. Análisis jurisprudencial	429
IV. Doctrina.....	436
V. Conclusiones.....	438
VI. Referencias.....	442

CAPÍTULO XI

LA TRANSVERSALIDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS. LOS PLANES ESTRATÉGICOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, EL INFORME PERIÓDICO Y LAS ESTADÍSTICAS

ISABEL M. ^a MARTÍNEZ LOZANO	445
I. Introducción. La transversalidad en las políticas públicas	445
II. Los planes estratégicos de igualdad de oportunidades	448
1. <i>I Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)</i>	448
2. <i>II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016)</i>	451
3. <i>III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025</i>	453
III. El informe periódico y la fragmentación de la transversalidad en la práctica	455



IV. Estadísticas para medir el cambio y los avances de la igualdad de género	461
1. <i>La variable sexo como criterio estructural de calidad estadística</i>	462
2. <i>De la desagregación al diagnóstico: sistemas de indicadores de género</i>	463
3. <i>Ámbitos de especialización y robustez: violencia contra las mujeres</i>	464
4. <i>Aportación diferencial de los grandes bloques estadísticos al diagnóstico de igualdad</i>	464
5. <i>Indicadores, sesgos y discriminación: hacia una política pública basada en evidencia</i>	465
V. Conclusiones y recomendaciones	466

CAPÍTULO XII

LOS INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO EN LA PRODUCCIÓN NORMATIVA

MARÍA MACÍAS JARA	473
I. Introducción	473
II. La construcción del género como categoría jurídica	475
1. <i>Del «sexo» al «género» como categoría de análisis jurídico en el contexto de la igualdad</i>	475
2. <i>La integración de la perspectiva de género en las exigencias normativas</i>	477
2.1. De Europa a su recepción y desarrollo en España ..	477
2.2. El objeto y la utilidad de los Informes sobre Impacto de Género a partir de la Ley 30/2003.	481
2.3. La previsión de la Ley Orgánica 3/2007 y su especial incidencia en las Leyes de presupuestos.	484
2.4. Exigencia, contenido y estructura de los Informes sobre Impacto de Género	488
3. <i>El contexto autonómico en normativa de igualdad e informes de impacto de género</i>	491



	<u>Página</u>
III. La interpretación jurisprudencial sobre la obligatoriedad de los informes de impacto de género.....	497
1. <i>El trámite esencial de los informes sobre impacto de género en la jurisdicción ordinaria</i>	497
2. <i>La jurisprudencia constitucional sobre el impacto normativo de género</i>	509
IV. Conclusiones y balance crítico	510
V. Referencias.....	515

CAPÍTULO XIII

EL PRINCIPIO DE PRESENCIA O COMPOSICIÓN EQUILIBRADA

JULIA SEVILLA MERINO, LUCÍA ROMANI SANCHO	519
I. Introducción	519
II. Antecedentes	524
1. <i>Internacionales y europeos</i>	524
2. <i>Autonómicos</i>	528
3. <i>Estatales</i>	528
III. Jurisprudencia	531
IV. El estado de la cuestión en la literatura jurídica	543
V. Conclusiones.....	549
VI. Referencias.....	550

CAPÍTULO XIV

LA EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD TRAS VEINTE AÑOS DE VIGENCIA DE LA LOI: DÉFICITS Y RETOS

MARÍA NIEVES SALDAÑA DÍAZ	553
I. Introducción	553
II. La educación para la igualdad en la LOI: antecedentes y régimen jurídico.....	555
1. <i>La educación para la igualdad en la legislación orgánica estatal. De la LOGSE a la LOE: la introducción de la «Educación para la ciudadanía»</i>	555



	<u>Página</u>
2. <i>La educación para la igualdad en la LOI</i>	558
2.1. Anteproyecto de Ley.	559
2.2. Tramitación parlamentaria del Proyecto de Ley: enmiendas y texto definitivo.	565
III. La educación para la igualdad con posterioridad a la LOI: su limitado alcance en el marco normativo y judicial	568
1. <i>La educación para la igualdad en la LOMLOU y en la LO-SU: el vacío legal y sus consecuencias</i>	568
2. <i>La educación para la igualdad en el devenir judicial de la «Educación para la ciudadanía»: la invocación de la llamada «ideología de género»</i>	574
3. <i>La educación para la igualdad tras la LOMCE: la financiación pública de la «educación diferenciada» y la eliminación de la «Educación para la ciudadanía»</i>	575
4. <i>Avances en la educación para la igualdad tras la aprobación de la LOMLOE: hacia la coeducación y la eliminación de la financiación pública de la «educación diferenciada»</i>	578
IV. Doctrina sobre educación para la igualdad	581
V. Conclusiones y recomendaciones: la «insostenible levedad» de la educación para la igualdad a los veinte años de vigencia de la LOI	583
VI. Referencias	585

CAPÍTULO XV

LA SALUD PÚBLICA EN LA LEGISLACIÓN DE IGUALDAD VICENTA TASA FUSTER	591
I. Introducción	592
II. Aproximación a los estudios sobre la legislación en políticas de salud para mujeres e igualdad efectiva	593
III. La incorporación de los principios de perspectiva de género y de igualdad efectiva en la legislación estatal	594
IV. La incorporación de la perspectiva de género y de igualdad efectiva en la legislación autonómica española. Antecedentes y complementariedad de la LOI	601



	<u>Página</u>
1. <i>Más allá de la maternidad. La incorporación de los principios de perspectiva de género y de igualdad efectiva en las leyes autonómicas de salud</i>	602
2. <i>Las leyes autonómicas de igualdad: precedentes en materia de salud de la LOI y ejemplos de voluntad de profundización</i> ...	607
2.1. La perspectiva de género en materia de salud en las leyes autonómicas	609
2.2. Principios de derecho a la salud e igualdad de trato en las leyes autonómicas	610
2.3. La educación sanitaria para mujeres en las leyes autonómicas	611
2.4. Fomento de la investigación con perspectiva de género en las leyes autonómicas	612
2.5. Salud laboral, acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las leyes autonómicas de igualdad	613
2.6. Formación del personal sanitario para detectar y atender situaciones de violencia de género	614
2.7. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos directivos del Sistema Nacional de Salud... ..	615
2.8. Datos desagregados por sexo en registros, encuestas, estadísticas y sistemas de información médica y sanitaria en las leyes autonómicas	616
2.9. Cuestiones de salud de las leyes autonómicas que no están en el art. 27 de la LOI	617
V. Jurisprudencia y políticas públicas: garantía y materialización del derecho a una atención singular de la salud de las mujeres para la igualdad efectiva	618
VI. Conclusiones y recomendaciones	624
VII. Referencias	626
 CAPÍTULO XVI	
LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN	
ROSARIO TUR AUSINA	631
I. Introducción	631

	<i>Página</i>
II. La LOI en su contexto	633
1. <i>Antecedentes</i>	633
2. <i>El marco de la LOI</i>	635
2.1. Las previsiones de la LOI sobre medios de comunicación	635
2.2. La difusión de la LOI por los medios de comunicación	639
III. La implementación de la LOI. Balance	641
1. <i>La intensidad de la primera etapa</i>	641
2. <i>Las estrategias de implementación de la LOI por medios públicos y privados. El desarrollo desigual y sectorial</i>	642
3. <i>Imagen y presencia de las mujeres en los medios de comunicación. Un involucionismo maquillado</i>	647
IV. Conclusiones y recomendaciones	660
V. Referencias	664

CAPÍTULO XVII

LA AUTORIDAD AUDIOVISUAL Y LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES: IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 13/2022, DE 7 DE JULIO, GENERAL DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL

ESTELA BERNAD MONFERRER, VÍCTOR PALACIO BERNAD	669
I. Introducción	669
II. Antecedentes y régimen jurídico de la autoridad audiovisual en España	671
1. <i>La CNMC y el control audiovisual</i>	674
2. <i>La situación actual de la CNMC</i>	676
III. Las resoluciones e informes de la CNMC y de los consejos autonómicos con relación al tratamiento de género	679
1. <i>Las actuaciones de la CNMC</i>	679
2. <i>Las actuaciones de los consejos autonómicos</i>	683
2.1. Consell del Audiovisual de Catalunya	684
2.2. Consejo Audiovisual de Andalucía	688
2.3. Consell Audiovisual de la Comunitat Valenciana ...	690



	<u>Página</u>
IV. Conclusiones.....	691
V. Referencias.....	693

CAPÍTULO XVIII

MUJERES Y DERECHO DE LA PUBLICIDAD

AMALIA RODRÍGUEZ GONZÁLEZ	695
I. Cuestiones previas	695
II. Normativa.....	703
1. <i>Reforma de la LGP a través de la LOIVG.....</i>	<i>704</i>
2. <i>La Ley Orgánica de Igualdad de 2007</i>	<i>708</i>
3. <i>La reforma de la LGP por la Ley 29/2009.....</i>	<i>709</i>
4. <i>La reforma de la LGP por la Ley Orgánica de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia</i>	<i>711</i>
5. <i>La reforma de la LGP por la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual</i>	<i>712</i>
6. <i>La reforma de la LGP por la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación</i>	<i>713</i>
7. <i>La reforma de la LGP por la Ley Orgánica de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo...</i>	<i>714</i>
III. Resolución alternativa de conflictos: la autorregulación ..	715
IV. Resoluciones judiciales sobre publicidad comercial discriminatoria.....	720
V. Algunas reflexiones.....	725
VI. Referencias.....	727

CAPÍTULO XIX

TITULARIDAD COMPARTIDA DE LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS

ISABEL ESPÍN ALBA.....	733
I. Introducción.....	733



II. Antecedentes y régimen jurídico de la titularidad compartida	737
1. <i>Antecedentes normativos</i>	737
1.1. La mujer rural en la PAC	737
1.2. LMEA y RD 613/2001.	740
2. <i>La titularidad compartida en la LOI y su desarrollo normativo</i>	740
3. <i>La titularidad compartida en la LTCEA</i>	743
3.1. Mecanismos de promoción de la igualdad en la LTCEA.	743
3.2. Titularidad compartida en la LTCEA: naturaleza, elementos esenciales, efectos y extinción.	744
3.3. La compensación por la participación de manera efectiva y regular en la actividad agraria	747
3.4. Constitución de una sociedad de responsabilidad limitada sobre la explotación agraria	748
4. <i>La titularidad compartida de las explotaciones agrarias y la legislación autonómica</i>	749
III. Jurisprudencia constitucional sobre los registros de titularidad compartida	751
IV. Doctrina sobre la titularidad compartida.	753
V. Conclusiones y recomendaciones	754
VI. Referencias.	756

CAPÍTULO XX

LA IGUALDAD EFECTIVA EN LAS POLÍTICAS DE VIVIENDA Y EN EL PLANEAMIENTO URBANÍSTICO: EL IMPACTO DE LA LEY DE IGUALDAD DE 2007 EN EL URBANISMO ESPAÑOL

INÉS SÁNCHEZ DE MADARIAGA	759
I. Introducción y marco internacional	759
II. El urbanismo en la legislación de igualdad y la igualdad en la legislación urbanística en España	760



	<u>Página</u>
1. Alcance de las previsiones sobre igualdad en el urbanismo en la legislación estatal aprobada en 2007.....	763
2. Legislaciones autonómicas	766
III. Experiencias de aplicación de la legislación: País Vasco, Cataluña y la Comunidad Valenciana	774
1. La experiencia del País Vasco	774
2. La experiencia de Cataluña.....	777
3. La experiencia de la Comunidad Valenciana	777
IV. Balance y marco de las agendas internacionales de desarrollo sostenible de Naciones Unidas	778
V. Conclusiones y recomendaciones	781
VI. Referencias.....	783

CAPÍTULO XXI

LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA NORMATIVA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO. DE LOS ENFOQUES DE LAS MUJERES EN EL DESARROLLO (MED) AL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL DESARROLLO (GED) Y LA POLÍTICA EXTERIOR FEMINISTA

ARANTZA CAMPOS RUBIO.....	785
I. Introducción	786
II. Antecedentes y régimen jurídico: normativa de género en la cooperación internacional española	788
1. Antecedentes normativos internacionales	789
1.1. La Organización de Naciones Unidas (ONU).....	789
1.2. La Unión Europea.....	790
2. Antecedentes normativos estatales.....	791
2.1. Normas y planes estatales generales.....	791
2.2. Normas y planes generales y específicos de igualdad con mandato de género para el desarrollo	791
3. Antecedentes normativos autonómicos	792



	<u>Página</u>
3.1. Comunidades Autónomas con leyes de cooperación anteriores a la aprobación de la LOI.	792
3.2. Comunidades Autónomas sin leyes de cooperación anteriores a la aprobación de la LOI.	794
4. <i>Antecedentes normativos locales</i>	794
III. Régimen jurídico de género en la CID	795
1. <i>Leyes: el art. 32 de la LOI y la Ley 23/1998, de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo</i>	795
2. <i>Leyes: el art. 32 de la LOI y la Ley 1/2023, de 23 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global de España</i>	797
3. <i>Los Planes Directores de Cooperación</i>	802
IV. Evaluación del alcance del régimen jurídico de género en la CID de ámbito estatal	803
1. <i>Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación (MAEC)</i> ...	805
2. <i>Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)</i>	805
3. <i>Otros organismos</i>	809
4. <i>Cooperantes y ONGDs</i>	811
5. <i>Subvenciones, ayudas y premios</i>	812
6. <i>FONPRODE, FEDES, F.CPJ</i>	814
V. Los avances del GED en el régimen jurídico de las políticas CID de las Comunidades Autónomas	816
VI. Conclusiones y recomendaciones	817
VII. Referencias	819

CAPÍTULO XXII

LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

FERNANDO DE VICENTE PACHÉS	821
I. Introducción	822
II. Antecedentes y régimen jurídico	824



	<u>Página</u>
1. <i>El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la realidad social</i>	824
2. <i>Documentos normativos que fundamentan y aportan base legal a los protocolos contra el acoso sexual y al acoso por razón de sexo</i>	826
III. Los protocolos de actuación y prevención frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo tras casi veinte años de la LOI: reflexiones y propuestas en torno a un «modelo» de protocolo	834
1. <i>¿Dónde encontramos los protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo?</i>	834
2. <i>Contenido normativo básico de los protocolos de actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i>	836
2.1. Declaración de principios o compromiso ético frente al acoso sexual y por razón sexo.....	836
2.2. El ámbito de aplicación y el marco normativo de referencia del protocolo	838
2.3. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo: delimitación clara y expresa del acoso sexual y por razón de sexo como conducta indebida e ilegal en el trabajo	839
2.4. Obligación de informar y difundir la existencia del protocolo y de las actitudes y situaciones consideradas como acoso sexual/por razón sexo.....	841
2.5. Obligación de promover y facilitar una formación y sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo	842
2.6. Establecimiento y concreción de los procedimientos internos de actuación ante los casos de existencia de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la organización productiva.....	843
A. Criterios y principios que informan el procedimiento de intervención o actuación	843
B. Desarrollo del procedimiento.....	844
a. La denuncia	845
b. El procedimiento previo informal	846



	<u><i>Página</i></u>
c. Funciones de asesoramiento, mediación y especialización en igualdad.	847
d. El procedimiento formal.	848
2.7. Contemplar un cuadro expreso de garantías y medidas cautelares contra represalias, intimidación o persecución por presentar denuncia o dar testimonio	848
2.8. Régimen disciplinario y efecto ejemplarizante y disuasorio frente a este tipo de conductas	850
2.9. Proporcionar asesoramiento y medidas asistenciales para la víctima de acoso sexual y acoso por razón de sexo	851
2.10. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del protocolo	851
IV. Conclusiones	852
V. Referencias	858

CAPÍTULO XXIII

IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

JAIME CABEZA PEREIRO	861
I. Introducción	861
II. Antecedentes y régimen jurídico	862
III. Jurisprudencia y doctrina judicial	867
1. <i>La doctrina del TJUE</i>	867
2. <i>La doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo</i>	872
IV. Una reflexión doctrinal	876
1. <i>En torno a la acción positiva</i>	876
2. <i>En torno a la discriminación directa e indirecta</i>	879
V. Conclusiones y recomendaciones	882
VI. Referencias	886



CAPÍTULO XXIV

GARANTÍA Y EFECTIVIDAD DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS TRAS LA LOI

NURIA RECHE TELLO	887
I. Introducción	888
II. La evolución normativa de los derechos de conciliación ..	889
1. <i>La primera, pero incompleta, Directiva de conciliación en el ámbito europeo</i>	889
2. <i>Impulso a la garantía y efectividad de los derechos de conciliación desde la normativa estatal</i>	894
2.1. Primera etapa: de 2018 a 2022	896
2.2. Segunda etapa: de 2022 a 2025	900
III. La jurisprudencia en torno a los derechos de conciliación.	907
1. <i>El nuevo permiso parental y la polémica sobre su remuneración</i>	908
2. <i>Avances en el derecho a la adaptación de jornada y los ajustes razonables</i>	911
3. <i>La discriminación (¿por nacimiento?) en los hogares monoparentales</i>	915
4. <i>Los bienes jurídicos protegidos y sus diferencias irreconciliables?</i>	917
5. <i>La discriminación por la conciliación en la paternidad</i>	919
6. <i>La acreditación de las necesidades conciliatorias y el principio de corresponsabilidad</i>	920
7. <i>Cómputo y disfrute de los permisos retribuidos</i>	922
8. <i>La modalidad del trabajo a distancia: criterios en torno a su concesión o denegación</i>	928
IV. Aportaciones de la doctrina científica respecto del desarrollo normativo experimentado	930
1. <i>Valoraciones respecto del Real Decreto-ley 6/2019</i>	930
2. <i>Valoraciones respecto del Real Decreto-ley 5/2023</i>	932



	<u>Página</u>
3. Valoraciones respecto del Real Decreto-ley 9/2025.	933
V. Balance del tiempo transcurrido desde la primera evaluación y reflexiones finales.	935
VI. Referencias.	938

CAPÍTULO XXV

PLANES Y DISTINTIVOS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

GEMMA FABREGAT MONFORT.	943
I. Introducción.	943
II. La negociación colectiva en la LOI: competencias del convenio colectivo en materia de igualdad.	945
1. La imposición convencional de la obligación de negociar un plan de igualdad.	946
2. La recomendación convencional de negociar un plan de igualdad.	948
3. El convenio colectivo como instrumento jurídico en el que negociar el plan de igualdad.	949
4. El convenio colectivo como instrumento en el que regular medidas garantes de la igualdad real sin implantar un plan de igualdad.	952
III. La necesidad de garantizar la igualdad de mujeres y hombres en la relación laboral desde la perspectiva jurisprudencial.	953
IV. El objeto negocial: el plan de igualdad y otras medidas a favor de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	956
1. La negociación del plan de igualdad.	956
1.1. Las fases del plan de igualdad.	957
A. Diagnóstico de la realidad.	957
B. La fijación de los objetivos y la determinación de las acciones que conformarán el plan de igualdad.	958
C. El sistema de control y seguimiento.	958
1.2. Las materias a las que afecta el plan de igualdad. ...	959



	<u>Página</u>
2. <i>La negociación de medidas aisladas para garantizar la igualdad real</i>	960
V. Conclusiones y recomendaciones	963
VI. Referencias	963

CAPÍTULO XXVI

IGUALDAD EFECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

BEATRIZ BELANDO GARÍN	967
I. Introducción	967
II. La igualdad en las relaciones interadministrativas (colaboración y cooperación)	969
III. La contratación pública con perspectiva de género	973
1. <i>Definición del objeto y prescripciones técnicas</i>	980
2. <i>Prohibiciones de contratar</i>	981
3. <i>Solvencia técnica: conexión con el objeto del contrato</i>	983
4. <i>Criterio de adjudicación (art. 145.2 LCSP)</i>	983
5. <i>Condiciones esenciales de ejecución (art. 202 LCSP)</i>	985
IV. La igualdad en las subvenciones públicas	988
V. La representación orgánica de la igualdad en el seno de las administraciones públicas	993
VI. Conclusiones y recomendaciones	994
VII. Referencias	996

CAPÍTULO XXVII

IGUALDAD EFECTIVA EN EL EMPLEO PÚBLICO

BEATRIZ BELANDO GARÍN	1001
I. Introducción	1001
II. La trayectoria legal de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo público	1004
III. Reflexiones al hilo de la segunda edición	1005
IV. Permisos, situaciones y excedencias	1006



	<u>Página</u>
1. <i>Permisos: marco general</i>	1006
2. <i>Nuevas incorporaciones</i>	1009
3. <i>Situaciones administrativas</i>	1010
4. <i>Otras medidas: el teletrabajo (art. 47 bis TREBEP)</i>	1016
5. <i>La incidencia de la jurisprudencia en estas cuestiones</i>	1017
6. <i>Reflexiones sobre el impacto de la LOI tras casi veinte años de aplicación</i>	1018
V. Remoción de obstáculos para el acceso al empleo público.	1019
1. <i>Incidencia de la igualdad efectiva en el acceso al empleo público</i>	1019
2. <i>Jurisprudencia relacionada con esta cuestión</i>	1022
VI. Igualdad retributiva. Obligación de imponer medidas efectivas que eviten la discriminación directa o indirecta por razón de sexo.	1026
VII. Formación para la igualdad.	1027
VIII. Protocolos de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	1029
IX. Conclusiones y recomendaciones	1029
X. Referencias	1030

CAPÍTULO XXVIII

LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PODER JUDICIAL

INMACULADA MONTALBÁN HUERTAS	1035
I. Introducción	1035
II. Evolución histórica del sistema legal de acceso de la mujer a la judicatura	1039
III. Déficit de participación de la mujer en el Tribunal Supremo y puestos de libre designación	1042
IV. Medidas para favorecer el principio de igualdad dentro de la Carrera Judicial	1045



	<u>Página</u>
1. <i>Medidas organizativas: la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial, los informes de impacto de género y la Red de Especialistas en Igualdad</i>	1047
1.1. La Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial.	1047
1.2. Informes de Impacto de Género (IIG)	1051
1.3. La Red de Especialistas en Igualdad (REI)	1053
2. <i>Medidas para garantizar la formación de la judicatura en igualdad y perspectiva de género</i>	1054
3. <i>Medidas que afectan al estatuto judicial: los derechos de conciliación</i>	1056
V. Representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos discrecionales. ...	1059
VI. Conclusiones.	1061
VII. Referencias.	1063

CAPÍTULO XXIX

LA IGUALDAD EFECTIVA EN LAS FUERZAS ARMADAS

MARÍA JOSÉ LOPERA CASTILLEJO	1067
I. Introducción	1067
II. La igualdad de mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas tras la Constitución Española de 1978	1069
III. La igualdad efectiva de mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas en la LOI.	1071
1. <i>Respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y aplicación en ellas de las normas referidas al personal de las Administraciones Públicas (arts. 65 y 66 LOI)</i>	1071
2. <i>Modificaciones de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas (DA vigésima LOI).</i>	1072
IV. La igualdad efectiva de mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas tras la LOI	1073
1. <i>Respeto del principio de igualdad en la normativa de las Fuerzas Armadas: régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas (art. 65 LOI)</i>	1073



2.	<i>Aplicación en las Fuerzas Armadas de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas: igualdad, protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual, y conciliación de la vida personal familiar y profesional (art. 66 LOI)</i>	1085
V.	Jurisprudencia sobre el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas	1089
VI.	Conclusiones y recomendaciones	1093
VII.	Referencias	1096

CAPÍTULO XXX

IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SU SUMINISTRO

MARTA OTERO CRESPO	1099
I.	Introducción	1100
II.	Antecedentes y régimen jurídico en materia de igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios	1102
1.	<i>La prohibición de la discriminación contractual en el acceso a bienes y servicios. La protección de la mujer embarazada</i> ..	1103
1.1.	La cláusula general de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a los bienes y servicios disponibles para el público	1104
1.2.	Las diferencias de trato admisibles en el acceso a bienes y servicios: el «propósito legítimo» y los medios «adecuados y necesarios»	1107
2.	<i>La igualdad de trato y las prestaciones aseguradoras y financieras</i>	1108
3.	<i>Las consecuencias del incumplimiento de la prohibición de discriminación en el acceso a bienes y servicios</i>	1112
III.	La <i>nula</i> jurisprudencia sobre la discriminación en el acceso a los bienes y servicios en el período de vigencia de la LOI	1118
IV.	Doctrina sobre el acceso a los bienes y servicios y su prestación	1119



	<u>Página</u>
V. Conclusiones y recomendaciones	1120
VI. Referencias.....	1121
 CAPÍTULO XXXI	
IGUALDAD EFECTIVA EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS	
MARÍA JOSÉ SENENT VIDAL	1125
I. Introducción	1126
II. Antecedentes de la responsabilidad social empresarial de género	1127
1. <i>Concepto de RSE</i>	1127
2. <i>Críticas a las propuestas de RSE</i>	1131
3. <i>Introducción de la variable del «género» en la RSE: la responsabilidad social de género (RSG). La RSG en el gobierno corporativo</i>	1134
4. <i>Derecho de la Unión Europea</i>	1137
III. El régimen jurídico de la responsabilidad social empresarial de género en el Estado español.	1140
1. <i>La regulación del Título VII de la LOI</i>	1140
2. <i>Otras normas relacionadas con la actividad empresarial en la LOI</i>	1149
3. <i>La RSG en las normas de «derecho blando» de gobierno corporativo</i>	1154
IV. Conclusiones y recomendaciones	1157
V. Referencias.....	1159



TERCERA PARTE
LA TUTELA MULTINIVEL DEL DERECHO A LA
IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

CAPÍTULO XXXII

ANÁLISIS COMPARADO DE LA IGUALDAD EN EL CEDAW Y EN LA LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES
PALOMA DURÁN Y LALAGUNA 1171

I. Introducción 1171

II. Antecedentes 1172

III. Igualdad y no discriminación. Diferencias y coincidencias 1177

IV. El CEDAW y la LOI 1184

V. Referencias..... 1193

CAPÍTULO XXXIII

LA LEGISLACIÓN SOBRE LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PAÍSES DE LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS: ESTADO DE LA CUESTIÓN
ÁNGELA FIGUERUELO BURRIEZA, SERGIO MARTÍN GUARDADO 1195

I. Introducción 1195

II. Desarrollo normativo y políticas de género en los países miembros de la OEA..... 1198

III. Análisis de la legislación vigente en materia de igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en determinados países de la OEA 1201

 1. *El caso de ARGENTINA*..... 1201

 2. *La normativa COSTARRICENSE*..... 1203

 3. *La legislación hondureña* 1205

 4. *El supuesto mexicano y las reformas a su ley vigente* 1207



	<u>Página</u>
5. <i>La regulación de Panamá sobre la igualdad de oportunidades para las mujeres</i>	1211
6. <i>El desarrollo en el estado peruano de la igualdad entre mujeres y hombres</i>	1213
7. <i>El supuesto de la República Oriental del Uruguay</i>	1216
8. <i>La legislación salvadoreña</i>	1218
IV. A modo de conclusión	1220
CAPÍTULO XXXIV	
LA CONSTRUCCIÓN AUTONÓMICA DE LA IGUALDAD SUSTANTIVA DE MUJERES Y HOMBRES	
MARTA F. LEÓN ALONSO	1225
I. Introducción	1225
II. El reparto de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres	1227
III. La influencia de la LOI en las Comunidades Autónomas ..	1230
1. <i>Introducción</i>	1230
2. <i>La igualdad de mujeres y hombres en los Estatutos de Autonomía</i>	1231
3. <i>El desarrollo legislativo del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las Comunidades Autónomas</i>	1237
3.1. <i>Primeras experiencias normativas autonómicas en materia de igualdad</i>	1237
3.2. <i>La adaptación normativa autonómica a la LOI en su primera década de vigencia</i>	1240
3.3. <i>El nuevo ciclo legislativo autonómico en materia de igualdad de género</i>	1245
IV. La conflictividad competencial en materia de políticas de género en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ..	1252
V. Algunas aportaciones doctrinales sobre la aplicación de la LOI en las Comunidades Autónomas	1260
VI. Conclusiones y recomendaciones	1261
VII. Referencias	1263



**CUARTA PARTE
LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES
EN CIFRAS**

CAPÍTULO XXXV

**LOS AVANCES DE LA LEY DE IGUALDAD EN CIFRAS: DE
2007 A 2024**

CAPITOLINA DÍAZ MARTÍNEZ, MARINA MEANA GARCÍA	1267
I. Introducción	1267
II. Mujeres visibles y mujeres invisibles	1269
III. La igualdad en el ámbito laboral	1272
1. <i>Actividad, empleo y desempleo de las mujeres</i>	1272
2. <i>Actividad emprendedora de las mujeres</i>	1284
3. <i>Desánimo laboral en España y en la UE.</i>	1285
IV. Discriminación y acoso por razón de sexo en el trabajo. . .	1286
V. Planes de igualdad en las empresas	1288
VI. La igualdad en educación	1290
VII. La igualdad en la salud.	1296
VIII. La igualdad en la Administración General del Estado	1300
IX. La igualdad en la toma de decisiones	1304
1. <i>Mujeres en el poder ejecutivo</i>	1305
2. <i>Mujeres en el poder legislativo</i>	1307
3. <i>Mujeres en el Poder Judicial</i>	1308
4. <i>Mujeres en los Consejos de Administración</i>	1310
X. Referencias	1312

Capítulo I

¿Qué significa el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres?

SANTIAGO GARCÍA CAMPÁ

*Profesor Permanente Laboral. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat Jaume I
gcampa@uji.es*

ASUNCIÓN VENTURA FRANCH

*Profesora Titular. Derecho Constitucional
Universitat Jaume I
ventura@uji.es*

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. 1. *La tensión entre el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo.* 2. *La diferenciación del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres.* III. LA NATURALEZA IMPERATIVA DE LAS DISPOSICIONES DE LA LOI. IV. LA OBLIGACIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS DE ADOPTAR ACCIONES POSITIVAS EN FAVOR DE LAS MUJERES. V. EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. VI. LA LOI COMO LEY BÁSICA EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA Y SU INTEGRACIÓN EN EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD. 1. *La LOI como legislación básica integrante del bloque de constitucionalidad.* 2. *La aplicación de la LOI como norma básica por el tribunal constitucional.* 2.1. La STC 13/2009, de 19 de enero. 2.2. La STC 159/2016, de 22 de septiembre. 2.3. La STC 18/2023, de 21 de marzo. 2.4. La STC 44/2023, de 9 de mayo. 2.5. La STC 92/2024, de 18 de junio. 3. *El carácter básico de las acciones positivas y del principio de transversalidad.* VII. CONCLUSIONES. VIII. REFERENCIAS.



En ausencia de fuerzas, todos los cuerpos permanecen en su estado de reposo o de movimiento uniforme en línea recta.

Primera Ley de Newton.

I. INTRODUCCIÓN

Este capítulo tiene por objeto comprender el significado del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres tal y como ha sido regulado por la Ley 3/2007, de 22 de marzo (en adelante, LOI), y sus principales reformas legales posteriores, especialmente el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y la Ley Orgánica 2/2024, de 2 de agosto.

Para llevar a cabo este análisis se combinan dos aproximaciones. La primera se mueve en el plano estrictamente jurídico-positivo y pretende mostrar que la regulación de la igualdad de mujeres y hombres en la LOI da lugar a un nuevo derecho de rango legal, la igualdad efectiva, que desarrolla el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, reconocido en el art. 14 CE, hasta poner en tensión los contornos de su interpretación constitucional. La segunda aporta al análisis un punto de vista fundamentalmente dogmático, que presta una atención especial a la disciplina del Derecho antidiscriminatorio (Rey Martínez 2019) y, dentro de ella, a la teoría del derecho anti(subor)discriminatorio (Barrère Unzueta 2019) y de la discriminación grupal (Álvarez del Cuvillo 2024). Esta segunda aproximación se emplea para revelar la existencia de un salto cualitativo en la concepción del derecho a la no discriminación por razón de sexo tras la regulación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, si bien todavía en el plano legislativo en que se mueve la LOI.

En el segundo apartado se revisará la relación que la LOI establece entre el derecho fundamental a no sufrir discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), entendido fundamentalmente como derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y el derecho a su igualdad efectiva (art. 1.1 LOD). Con este estudio se quiere evidenciar la tensión dogmática que subyace entre ambos derechos, de tal manera que el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres implica «algo más» que el desarrollo legislativo del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, puesto que puede diferenciarse la teoría política que sustenta cada uno y su respectivo presupuesto, finalidad, naturaleza, metodología y categoría de análisis jurídico, condiciones y contenido.

Las implicaciones que se desprenden de esa tensión dogmática ayudan a formular una nueva exégesis del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una tarea interpretativa en la que se tiene especialmente en cuenta



el marco regulador que proporcionan los Estatutos de Autonomía reformados desde 2006, la legislación autonómica sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente la aprobada tras la LOI, y las modificaciones introducidas en su contenido por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y la Ley Orgánica 2/2024, de 2 de agosto. Como se verá, el régimen jurídico que proporciona este conjunto de disposiciones legales permite formular una exégesis distinta a la predominante en la literatura jurídica sobre cuatro cuestiones que plantea la LOI y que se examinan en los apartados tercero a sexto: la naturaleza obligatoria o facultativa de los contenidos de la LOI; la forma de interpretar y aplicar las acciones positivas definidas en su art. 11.1; la manera de reconocer los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral según su art. 44; y, finalmente, el carácter básico de la mayor parte de sus preceptos, según su Disposición Final Primera, y las consecuencias que de ello deben desprenderse a la hora de enjuiciar en términos materiales y competenciales la actividad de los poderes públicos estatales, autonómicos y locales en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El capítulo concluirá con la formulación de las conclusiones más relevantes que se hayan obtenido tras reflexionar sobre los resultados obtenidos en cada apartado y con la enunciación de varias recomendaciones dirigidas tanto a mejorar la interpretación y la aplicación de la LOI como a tutelar adecuadamente el contenido del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

II. IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

1. LA TENSIÓN ENTRE EL DERECHO A LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES Y EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

La literatura publicada tras la aprobación de la LOI no se cuestionó en exceso la relación que el nuevo texto legislativo establece entre tres nociones no necesariamente coincidentes: la igualdad efectiva de mujeres y hombres, empleada en el título y en los arts. 1.1 y 14.1 LOI; la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, usada de nuevo en su artículo 1.1, pero también en los arts. 4 y 5 LOI; y la prohibición de discriminación por razón de sexo, utilizada una vez más en el art. 1.1, así como en los arts. 3 y 6, entre otros de la LOI (Bodelón González 2010).

Esta multiplicidad de referencias no está acompañada del establecimiento de una relación lo suficientemente sistemática entre ellas, ni en la Exposición de motivos ni en el articulado de la LOI. Los textos legislativos posteriores que han regulado el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tanto



estatales como autonómicos, tampoco han clarificado lo suficiente qué contenido lo diferencia del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y, por tanto, qué razones justifican su nueva denominación y sus contenidos más amplios y complejos —entre ellos, de modo destacado, la paridad (Gómez Fernández 2025)—. La indiferencia por esta relación no solo resulta dogmáticamente injustificada, sino que además neutraliza el cambio que la LOI supone.

Cinco razones permiten apreciar que el contenido del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres pone en tensión el derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), entendido como derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, al menos según los parámetros en que se ha movido su interpretación hasta el nuevo texto legal de 2007:

- El reconocimiento expreso de dos sujetos de derecho, mujeres y hombres (Esquembre Cerdá 2006 y 2010), que no solo tienen el derecho fundamental a no sufrir discriminación por razón de sexo, sino que tienen derecho a que su igualdad en dignidad, en derechos y en obligaciones sea efectiva en la medida de su subjetividad jurídica (art. 1.1 LOI).
- La elección para su título de la noción de «igualdad efectiva de mujeres y hombres», tomando como referencia intencionada una noción distinta de la no discriminación por razón de sexo (Cruz Villalón 2007, 19-22) y sintetizando las tres dimensiones de la igualdad (trato, oportunidades y resultados) en el nuevo concepto de igualdad efectiva.
- La relación entre el art. 9.2 CE y el art. 14 CE en que se asienta, según la cual el art. 9.2 CE no es tanto un correctivo o un complemento del art. 14 CE (Carmona Cuenca 1994), sino una premisa con la que el art. 14 CE mantiene una relación de dependencia (Barrère Unzueta 2025), de tal modo que se incurre en un trato discriminatorio siempre que se incumple la igualdad de trato, pero también si se incumple la igualdad de oportunidades y de resultados que la LOI establece.
- El desarrollo legislativo del derecho a la no discriminación por razón de sexo con un contenido sustantivo autónomo (Rey Martínez 2023, 16) o como un derecho subjetivo autónomo, poniendo claramente en cuestión la calificación en la jurisprudencia constitucional del derecho de igualdad como un derecho eminentemente relacional, sin sustantividad propia (Gómez Fernández 2024, 734-735).
- La aportación de un contenido adicional al derecho a la no discriminación por razón de sexo (Álvarez del Cuvillo 2024, 98; Lousada Arochena



2014, 108), todavía con rango legal, pero con una indudable vocación constitucional (Gómez Fernández 2017).

Las muestras más evidentes de esta tensión entre el contenido del nuevo derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la interpretación del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo pueden apreciarse en:

- La definición del principio de presencia o composición equilibrada (Disposición Adicional Primera LOI), su aplicación en las listas electorales (Disposición Adicional Segunda LOI) y su posterior modificación por la Ley Orgánica 2/2024, de 2 de agosto, que añade el concepto de representación paritaria. ¿Se trata de una norma neutra porque no favorece a ninguno de los dos sexos, tal y como resolvió la STC 12/2008, de 29 de enero, al confirmar su constitucionalidad, o se trata de una acción positiva, según los parámetros de enjuiciamiento empleados en las SSTC 13/2009, de 19 de enero y 40/2011, de 31 de marzo, favorables también a su validez constitucional (Lousada Arochena 2022, 21)? Si la democracia paritaria implica un cambio de paradigma en la definición del Estado y de los derechos (Salazar Benítez 2021, 33), ¿qué consecuencias tiene la introducción de este nuevo paradigma a través de la LOI en la vigente definición constitucional del Estado y de los derechos, efectuada bajo otro paradigma jurídico y, en cierta medida, contradictorio?
- La introducción de la perspectiva de género como principio informador del ordenamiento jurídico, que debe integrarse y observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas (art. 4 LOI) (Cavas Martínez 2021, Lousada Arochena 2020, Molina Navarrete 2020, Poyatos Matas 2022). ¿Su aplicación se detiene en la función integradora de las normas que pueden llevar a cabo los órganos judiciales o la traspasa hasta alcanzar una función creativa inadmisibles (Álvarez Rodríguez 2024), que, por ejemplo, soslaya el necesario planteamiento de una cuestión de inconstitucionalidad cuando existe una omisión legislativa que produce un trato o un resultado perjudicial contra las mujeres (Moll Noguera 2021)?
- El establecimiento de la corresponsabilidad como nueva condición para la regulación de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral (art. 44 LOI). ¿Se trata de un nuevo principio general en el terreno de los derechos de conciliación con la suficiente fuerza vinculante como para justificar la suspensión obligatoria del contrato de trabajo para el otro progenitor distinto de la madre biológica, con idéntica duración y



sin posibilidad de transferencia, tal y como se ha regulado a partir del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo? ¿Es la verdadera razón que explica que se califique como discriminación por razón de sexo el trato desfavorable contra los hombres como consecuencia de ejercer los derechos de conciliación o de corresponsabilidad (art. 4.2.c) ET)? ¿Adquiere tal fuerza expansiva que sus consecuencias se extienden a la duración del permiso por nacimiento de las familias monoparentales, a pesar de que en ellas no existe otro progenitor (art. 48.4 ET)?

- La obligatoriedad de que las empresas negocien planes de igualdad y realicen auditorías retributivas (arts. 45 y 46 LOI). La obligación empresarial de cumplir el derecho a la no discriminación por razón de sexo, ¿justifica la imposición de un deber de negociar una herramienta determinada como es el plan de igualdad; una herramienta que, además, también comprende el deber de negociar su diagnóstico en una serie de materias mínimas, entre las que sobresale la auditoría retributiva; y que lleva aparejada la obligación de efectuar su inscripción en un registro público?
- El reconocimiento del nuevo derecho a la adaptación de la jornada de trabajo (art. 34.8 ET). ¿Los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral justifican que la persona trabajadora pueda modificar las condiciones de su jornada de trabajo de modo unilateral, introduciendo por primera vez una especie de «flexibilidad inversa» en el tiempo de trabajo (Sempere Navarro 2008, 679), reconocida hasta ese momento únicamente a las empresas y cuyo ámbito de aplicación objetivo no ha parado de extenderse tras el Real Decreto-ley 6/2019?

¿Por qué se produce esta tensión entre el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, al menos si se entiende como derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres? ¿Cómo se explica que la prohibición de discriminar por razón de sexo sancione una obligación de no hacer que, si se incumple, da lugar a discriminación, mientras que el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres tenga como contenido toda una serie de obligaciones de hacer que, si se incumplen, también dan lugar a discriminación? Y, sobre todo, ¿cómo se comprende que la *prohibición de hacer* establecida en el art. 14 CE se convierta en una *prohibición de no hacer* en la LOI?

La relevancia de esta tensión no solo tiene implicaciones en el plano teórico, lo que constituye un motivo de estudio por sí mismo (Álvarez Conde, Figueruelo Burrieza, Nuño Gómez 2009), sino también en el plano práctico, por ejemplo, a la hora de determinar el grado de imperatividad de la LOI (Rubio Castro 2014,



2015) —y, en consecuencia, de la tutela judicial de los derechos y obligaciones que sanciona (Molina Navarrete 2007)—. Una cuestión teórica y práctica particularmente interesante radica en resolver si el incumplimiento de ciertas obligaciones de la LOI por omisión puede considerarse una discriminación por razón de sexo, de acuerdo con el planteamiento que M. Barrère Unzueta sugiere en el cap. III de esta obra y tal y como el art. 4.1, párrafo segundo *in fine*, de la Ley 15/2022, de 12 de julio, permite sostener en nuestro derecho positivo (García Campá 2026).

Además, sigue siendo necesario advertir que la LOI no se limita a transponer las Directivas comunitarias en materia de igualdad indicadas en su Disposición Adicional Cuarta (Balaguer Callejón 2007, 57; Mestre i Mestre 2008, 29-31). La LOI no supone tanto la recepción española del marco europeo como su mejora e incluso, en alguno de sus contenidos, su desbordamiento. Si se presta atención a su contenido es «más una ley de desarrollo constitucional que de trasposición» (Sevilla Merino, Ventura Franch 2007, 19).

La mejora de las disposiciones comunitarias es evidente, por ejemplo, en el deber de «doble intensidad» que se establece a la hora de negociar colectivamente las medidas de igualdad en las empresas (Garrigues Giménez 2021), en la eliminación del calificativo «indeseado» del acoso sexual o por razón de sexo, y en la calificación como discriminatoria de la vulneración de los derechos de conciliación (Lousada Arochena 2022).

La superación de tales Directivas es indudable cuando la LOI, a la hora de definir a quiénes deben favorecer las acciones positivas, determina que el «sexo menos representado» son las mujeres (art. 11 LOI); cuando enumera los criterios generales de actuación de los poderes públicos (art. 14 LOI) o crea las unidades de igualdad en todos los ministerios (art. 75 LOI); y, todavía con mayor claridad, cuando consagra el principio de presencia o composición equilibrada (Disposición Adicional primera LOI) y lo aplica en los órganos de selección y las comisiones de valoración de las Administraciones Públicas (art. 53 LOI) y en las listas electorales (Disposición Adicional Segunda LOI) (Pavani, Ragone 2014). Esta última superación resulta todavía más evidente tras la aprobación de la Ley Orgánica 2/2024, de 2 de agosto, y el establecimiento de las denominadas «listas cremallera» en las candidaturas electorales.

La idea de que la LOI se limita a transponer las Directivas europeas y «poco más» no es acertada, no se corresponde en absoluto con sus contenidos, no aprecia suficientemente las mejoras que aporta, sujeta su interpretación y aplicación a unos límites que el texto legislativo franquea y lastra las implicaciones que se derivan de ella en nuestro ordenamiento jurídico (García Campá, Ventura Franch 2021). Una buena muestra de lo anterior podemos encontrarla en la



STJUE de 15 de mayo de 2025 (C-623/23 y C-626/23, acumulados), que declara discriminatoria por razón de sexo una acción positiva nacional a favor de las mujeres en materia de Seguridad Social —el complemento de brecha de género (art. 60 LGSS)—, prescindiendo completamente del examen de la situación patente de desigualdad de hecho respecto de los hombres que indudablemente la justificaba conforme al art. 11.1 LOI (Perán Quesada 2025).

Sobre todo, esta aproximación no permite apreciar adecuadamente que la finalidad esencial de la LOI es «solucionar el incumplimiento sistemático del mandato constitucional de alcanzar la igualdad real y efectiva» (Ventura Franch, Sevilla Merino, García Campá 2007, 28; Sevilla Merino, Ventura Franch 2014, 42).

Estas consideraciones justifican la tarea de examinar con más detenimiento los términos de esta relación para comprender adecuadamente qué es el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Sin este estudio, la dogmática jurídica corre el riesgo de no comprender la evolución que el nuevo concepto de igualdad efectiva representa con respecto a la jurisprudencia, constitucional y ordinaria, sobre el derecho fundamental a no sufrir discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), así como con respecto a las Directivas europeas sobre igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres que, según la DF Cuarta, transpone la LOI.

2. LA DIFERENCIACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

La LOI es una ley especial contra la discriminación sexual cuyo contenido reconoce y desarrolla el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta configuración implica que la prohibición de la discriminación por razón de sexo proclamada en el art. 14 CE se garantiza si, y solo si, se cumple con el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres que es objeto de la LOI.

Esta es posiblemente una de las principales aportaciones de este texto legislativo en el Derecho antidiscriminatorio español (Balaguer Callejón 2010, 190; Lousada Arochena 2014, Ventura Franch 2007). En ambos casos estamos ante manifestaciones de Derecho antidiscriminatorio, pero su relación no es de identidad. La prohibición de discriminación por razón de sexo, al menos tal y como ha sido interpretada mayoritariamente, no coincide completamente con el nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres (Sevilla Merino, Ventura Franch, García Campá 2007).

Si se comparan con atención podemos apreciar las diferencias que sendos derechos presentan en la teoría política que los sustenta y en su respectivo



presupuesto, finalidad, naturaleza, metodología y categoría de análisis jurídico, condiciones y contenido:

- El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres es de naturaleza legal, ha sido creado por la LOI, mientras que la prohibición de discriminación por razón de sexo cuenta con la naturaleza de un derecho fundamental (art. 14 CE) (Rey Martínez 1995). La LOI desarrolla el derecho fundamental básicamente en su título primero, donde define las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo, las acciones positivas o su tutela judicial efectiva. Pero también dota de contenido el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tanto en este mismo título (p.ej., arts. 4 y 5 LOI), como especialmente en los restantes. Como se expresa en la STC 40/2011, de 31 de marzo (RTC 2011, 409), si no es posible sustraerse al mandato constitucional de la igualdad formal (art. 14 CE), tampoco «a las normas dictadas por el legislador para hacer la igualdad material tal como establece el 9.2 CE» (FJ 9), diferenciando de manera clara su naturaleza constitucional en el primer supuesto y legal en el segundo. La consecuencia inmediata de esta naturaleza infraconstitucional del derecho a la igualdad efectiva es la relativa facilidad que existe para su rectificación, la mayor parte de las veces en términos regresivos, o, en el peor de los casos, para su derogación (Esquembre Cerdá 2006, 49 y 2010, 79).
- El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres responde a la teorización sobre el derecho desplegada por la teoría iusfeminista y se sustenta en la teoría política en que consiste la democracia paritaria. La igualdad efectiva de mujeres y hombres es el correlato jurídico de la democracia paritaria, es decir, es consecuencia de cierta concepción del derecho dependiente de cierta concepción del poder¹. El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres es a la teoría jurídica lo que la democracia paritaria es a la teoría política. Ninguna de las dos se corresponde completamente con la teoría jurídico-política en que se

1. Si, como J. Sevilla Merino (2005a, 5) afirmó antes de la aprobación de la LOI, la relación entre igualdad de mujeres y hombres, democracia y paridad resulta lógica, con nuestra propuesta pretendemos concretar dicha relación en el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La existencia de esta relación se desprende, aunque de modo implícito, tras una lectura atenta de la STC 12/2008, de 29 de enero (RTC 2008, 12), cuando afirma que «el requisito de que las formaciones políticas que pretendan participar en los procesos electorales hayan de incluir necesariamente candidatos de uno y otro sexo en las proporciones recogidas en la disposición adicional segunda de la LOIMH no implica la exigencia de que estas mismas formaciones políticas participen de los valores sobre los que se sustenta la llamada democracia paritaria» (FJ 6). Según esta argumentación, uno de los contenidos de la igualdad efectiva, el principio de presencia o composición equilibrada, se corresponde con cierta teoría del poder, como es la democracia paritaria.



asienta el derecho constitucional a la no discriminación por razón de sexo plasmado en el art. 14 CE (Álvarez Rodríguez 2012, Astola Mada-riaga 2008, Gómez Sánchez 2025, Martínez Sampere 2014, Sevilla Merino 2004).

- El presupuesto de la igualdad efectiva es una situación de equiparación de mujeres y hombres en dignidad, derechos y obligaciones (art. 1.1 LOI). Verdaderamente, se trata de un precepto con un contenido claramente constitucional que le debería venir dado a la LOI y, en consecuencia, formar parte de su fundamentación constitucional —como se tratará con más detenimiento en el cap. II—. En cambio, el presupuesto de la prohibición de discriminación por razón de sexo es una situación de subdiscriminación (Barrère Unzueta, Morondo Taramundi 2011), que el trato o el resultado desfavorable (la discriminación directa e indirecta) no hacen sino manifestar o materializar. Si la primera cuenta con una función eminentemente distributiva, de tal manera que la igualdad efectiva es un medio para lograr la equiparación de la que depende que la igualdad tenga lugar, la segunda cuenta con un carácter fundamentalmente correctivo, de tal modo que la prohibición de discriminación es un remedio contra la subordinación de la que depende que la desigualdad acontezca.
- El derecho a la igualdad de mujeres y hombres tiene como finalidad garantizar las condiciones para que el trato, las oportunidades y los resultados sean iguales para unas y otros, mientras que la prohibición de discriminación por razón de sexo persigue anular la desigualdad que provoca el trato desfavorable sin variar las condiciones que lo hacen posible. Si la primera establece las condiciones en que mujeres y hombres serán iguales en derechos y obligaciones, la segunda sólo corrige la desigualdad que el trato o los resultados desfavorables evidenciarán entre unas y otros. En el primer caso se trata de una acción para la igualdad, en el segundo de una reacción contra la desigualdad.
- El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres se despliega con la metodología de la transversalidad, según la cual es necesaria una acción jurídica centrífuga que aplica varias estrategias (acciones positivas, presencia equilibrada, corresponsabilidad...) y distintos mecanismos (informes de impacto de género, unidades de igualdad, planes de igualdad, protocolos contra el acoso sexual...) en cada ámbito de regulación legal para hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres (Ventura Franch 1999, Esquembre 2017). Como manifestación de su propia autorreflexividad, la LOI incorpora el género como categoría analítica transversal (Balaguer Callejón, 2005a y 2005b; VV.AA., 2014) y la



perspectiva de género como canon hermenéutico vinculante, que operan como herramientas instrumentales imprescindibles, habilitadas por el artículo 9.2 CE, para que la libertad y la igualdad de las mujeres sean reales y efectivas (Perán Quesada 2014). En cambio, la interdicción de la discriminación por razón de sexo se repliega a través de la metodología de la verticalidad, según la cual es suficiente con una acción jurídica centripeta que, como prohíbe constitucionalmente la discriminación por razón de sexo, impedirá la desigualdad de mujeres y hombres en el resto del ordenamiento jurídico. Su categoría de análisis jurídico es el sexo (Zoco Zabala 2017) y sus criterios de interpretación son ajenos al mandato del art. 9.2 CE.

- Mientras que el derecho a la igualdad efectiva está formado por condiciones positivas, de modo que sólo si se llevan a cabo ciertas estrategias y se aplican ciertos mecanismos se realiza la igualdad de mujeres y hombres, la interdicción de discriminación parte de una condición negativa, de manera que sólo si no tiene lugar el trato discriminatorio se impide la desigualdad.
- Si el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene fundamentalmente como contenido un haz de obligaciones de hacer —como las que, por ejemplo, se establecen en los arts. 14, 17, 32, 40, 46 o 51 de la LOI—, el derecho a la no discriminación por razón de sexo contiene esencialmente una obligación de no hacer, una prohibición. En este caso la LOI define lo que debe ser considerado trato discriminatorio (arts. 3, 6 a 9), la tutela judicial que debe existir contra el mismo (arts. 12 y 13) y las consecuencias jurídicas a que debe dar lugar (art. 10). Pero la LOI también establece que el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres obliga asimismo a aplicar una serie de estrategias (de manera destacada la transversalidad (art. 15), las acciones positivas (art. 11) y la presencia equilibrada (art. 16), mecanismos (informes periódicos (art. 18), informes de impacto de género (art. 19), estadísticas de género (art. 20), planes de igualdad (art. 45)...) y ámbitos de actuación obligatorios para los poderes públicos (Título II y ss.).

Si las diferencias apreciadas entre el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres contenido en la LOI y la prohibición de discriminación por razón de sexo enunciado en el art. 14 CE son acertadas, una de las consecuencias que se desprende es que su exégesis también deberá ser distinta. Por consiguiente, la interpretación y aplicación del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres deberá llevarse a cabo teniendo en cuenta las diferencias enunciadas, en especial a la hora de interpretar y aplicar los principios de actuación de los poderes públicos, los derechos y las obligaciones que corresponden a las per-



sonas físicas y jurídicas, y las medidas para eliminar y corregir toda forma de discriminación por razón de sexo (arts. 1.2 y 2.2 LOI). No en vano, el art. 4 LOI persigue esta finalidad de manera específica cuando introduce la perspectiva de género como nuevo principio informador del ordenamiento jurídico.

Esta tarea es la que se lleva a cabo en los apartados siguientes con cuatro contenidos de la LOI que se encuentran mutuamente relacionados: la naturaleza imperativa o dispositiva de sus preceptos (arts. 1 y 2 LOI), el grado de obligatoriedad para los poderes públicos de las acciones positivas (art. 11 LOI), la forma de reconocer los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 44 LOI) y, finalmente, la naturaleza básica de muchos de sus artículos, según la fundamentación constitucional contenida en la DF Primera, y las consecuencias que se derivan sobre los sujetos de ámbito estatal, autonómico y local obligados a su cumplimiento, así como en el control material y competencial que puede efectuarse sobre su actuación.

III. LA NATURALEZA IMPERATIVA DE LAS DISPOSICIONES DE LA LOI

Un primer resultado de esta interpretación del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres se proyecta en la consideración acerca de la naturaleza obligatoria o facultativa de las disposiciones contenidas en la LOI.

Si se sigue una hermenéutica pendiente únicamente del art. 14 CE como derecho relacional, el contenido del derecho a la igualdad efectiva excede de la prohibición de discriminación por razón de sexo en términos exclusivamente relacionales y, por consiguiente, constituye una especie de excepción o anomalía con un encaje dogmático muy difícil. Una de las consecuencias que se derivan de lo anterior es la asunción de una naturaleza esencialmente facultativa de las estrategias, los mecanismos y los campos de actuación que dotan de contenido al derecho a la igualdad efectiva, pues implican un contenido adicional del derecho fundamental. Una vez establecido este carácter excepcional en su grado de imperatividad, el contenido del derecho a la igualdad efectiva carecería de obligatoriedad como regla general, frente al carácter prescriptivo de la interdicción de discriminación por razón de sexo. Como la tutela antidiscriminatoria que excede del art. 14 CE no es exigible constitucionalmente, este atributo se traslada al contenido de la LOI que va más allá del citado precepto. Pero que una regulación no sea exigible constitucionalmente no significa ni que sea inadmisibles constitucionalmente, ni mucho menos que deje de ser exigible legalmente (SSTC 12/2008, de 29 de enero (FJ 6) (RTC 2008, 12), 13/2009, de 19 de enero (FJ 13) (RTC 2009, 13), 40/2011, de 31 de marzo (FJ 9) [RTC 2011, 40]).



Frente a esta construcción dogmática, el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres no constituye una excepción a la prohibición de discriminación por razón de sexo, sino que tras la LOI la no discriminación por razón de sexo es un contenido necesario, pero no suficiente, del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres². Si, como se ha argumentado en el apartado 2, el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres parte de su equiparación, cuenta con una naturaleza legal, está formado por condiciones positivas y tiene como contenido un haz de obligaciones de hacer, su carácter excepcional deja de tener sentido y, con él, la premisa para afirmar su naturaleza esencialmente potestativa. La consecuencia directa de lo anterior es que las disposiciones legales en materia de igualdad efectiva resultan de obligado cumplimiento, salvo en aquellos preceptos en que se manifiesta expresamente su carácter facultativo (p. ej., en los arts. 11.2, 22 y 43 LOI). De acuerdo con la STC 12/2008, de 29 de enero (RTC 2008, 12), la Constitución no impone una regulación como la cuestionada —en el caso sometido tanto a cuestión como a recurso de inconstitucionalidad, la presencia equilibrada en listas electorales—, en la medida que no es una exigencia constitucional, lo que sitúa la igualdad efectiva en el ámbito de libre disposición del legislador (FFJJ 6 y 8); pero, a partir de la aprobación de la LOI, se trata de una exigencia legal con plena validez constitucional, que convierte en constitucionalmente lícitas o ilícitas (FJ 6) ciertas acciones y omisiones, tanto públicas como privadas.

La dicción literal de la LOI contribuye a validar esta propuesta interpretativa, con especial intensidad en sus arts. 1.2, 2 y 4, así como el art. 3, según se muestra en el capítulo siguiente —sin perjuicio del análisis particular de otros preceptos que se realiza en la segunda parte de la obra (p.ej., el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación o las cláusulas de igualdad en la contratación pública)—. El art. 1.2 porque, para describir la forma de cumplir con su objeto, enuncia que la LOI «establece principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar... toda forma de discriminación por razón de sexo». Como puede apreciarse, su terminología se corresponde con normas de obligado cumplimiento («establece», «regula derechos y deberes», «prevé medidas»...), no con meras recomendaciones o sugerencias. El art. 2 porque obliga a todas las personas, físicas y jurídicas, a cumplir con las obligaciones de la LOI, de modo que con carácter general no establece directrices o recomendaciones, sino auténticos derechos y obligaciones, lo que se corresponde con su carácter necesario y no facultativo. Y el art. 4 porque, como pro-

2. La Red Feminista de Derecho Constitucional (2005, 438) considera que la igualdad de mujeres y hombres es «un supuesto singular de igualdad» en su configuración constitucional, que debe insertarse dentro del conjunto de las previsiones constitucionales acerca de la igualdad y en el marco general de la Constitución a efectos de su irradiación hacia los Estatutos de Autonomía.



ducto de la autorreflexividad acerca del significado que tiene el derecho a la igualdad efectiva en el resto del ordenamiento jurídico, proyecta tal naturaleza en las reglas de aplicación e interpretación del Derecho («se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas»), es decir, no solo sobre las normas, sino también sobre las normas secundarias; una disposición que deberá ser tomada en consideración por quienes deben interpretarlas y aplicarlas, como se desarrolla con más detalle en el cap. IV. Tres artículos que resultan perfectamente lógicos si se asume el carácter obligatorio o prescriptivo de las normas en materia de igualdad efectiva como regla general, y, en cambio, manifiestamente contradictorios con su pretendida naturaleza dispositiva como punto de arranque.

Bajo esta óptica se aprecia mejor el error en que incurre la equivalencia efectuada en algunas contribuciones (Consejo de Estado 2006, pp. 25-27; Mercader Uguina 2007, pp. 27-30; Valdés Dal-Ré 2010, pp. 26-36), según la cual las disposiciones obligatorias de la LOI serían principalmente aquellas que dan lugar a modificaciones legales —contenidas en sus Disposiciones Adicionales—, de forma que los restantes artículos carecerían de ese carácter prescriptivo. En esta argumentación subyace una percepción de la LOI como norma dispositiva, puesto que solo le atribuye carácter obligatorio si su contenido se plasma en otros textos legislativos (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Régimen Electoral General, Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley de Enjuiciamiento Civil...) distintos a la LOI. Es decir, solo si el contenido de la LOI aparece en otro texto legislativo adquiere la condición de mandato; mientras tanto, no alcanza esa condición. Esta es la razón principal por la que estos trabajos no pueden llegar a la conclusión a la que se desemboca más fácilmente si se parte del carácter imperativo de la LOI: puesto que todas las disposiciones de la LOI tienen naturaleza obligatoria, en algunos casos es necesario modificar otros textos legales cuando devienen incompatibles con su contenido. Pero lo anterior no excluye, sino todo lo contrario, que el resto de sus preceptos participen también de ese carácter prescriptivo, pero en este supuesto sin resultar incompatibles con las previsiones de otros textos legales vigentes, por lo que no se requiere su modificación.

Si nuestro examen incorpora los antecedentes estatutarios y legislativos del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como sus posteriores reformas, de nuevo puede apreciarse la naturaleza prescriptiva de la LOI. Frente al sentido o los términos empleados en los Estatutos de Autonomía aprobados tras la Constitución, como también los utilizados en las primeras leyes autonómicas sobre igualdad de mujeres y hombres, donde se emplea un lenguaje esencialmente promocional (Freixes Sanjuán, Sevilla Merino 2005), los términos regulativos cambian apreciablemente con las reformas estatutarias efectuadas



desde 2006 (Sevilla Merino 2008)³ y con la legislación sobre igualdad efectiva aprobada también desde esa fecha⁴. Si nuestro examen se detiene en los términos manejados en las reformas estatutarias y la legislación autonómica indicadas, tal y como se desarrollará con más detenimiento en el cap. XXXIV, el debate ya no puede ser el grado de obligación de los poderes públicos al mandato contenido en el art. 9.2 CE y sus equivalencias estatutarias, que pueden ser interpretados de manera más o menos severa según la aproximación que se efectúe, sino los términos concretos de su obligatoriedad legal según el contenido de los preceptos de los Estatutos de Autonomía reformados⁵, el desarrollo legislativo efectuado en la LOI y las previsiones realizadas en la legislación autonómica, especialmente la aparecida con posterioridad a la LOI⁶.

Según lo expuesto, el contenido del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres desarrollado por la LOI debe considerarse obligatorio con carácter

3. Teniendo sobre todo en cuenta su opción por la igualdad efectiva a la hora de denominar el derecho que resulta sancionado en los nuevos textos estatutarios (Sevilla Merino 2008, 39-40).
4. El objeto de las leyes autonómicas de igualdad aprobadas antes, pero, sobre todo, después de la LOI, es precisamente la igualdad efectiva de mujeres y hombres. P.ej., con anterioridad a la LOI, art. 1 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la igualdad entre mujeres y hombres, y art. 1.1 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres en el País Vasco. Y, con posterioridad al texto legislativo estatal, art. 1 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia, art. 2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, art. 1 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, art. 1 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, art. 1 de la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, art. 1 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, art. 1.1 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres en Cataluña, art. 1 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres de las Islas Baleares, art. 1 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, art. 1.1 de la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de Cantabria, art. 4 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres de Navarra, art. 1 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres del País Vasco, art. 1 de la Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja, y art. 1 de la Ley 7/2023, de 30 de noviembre, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de Galicia.
5. Art. 10.2 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía, art. 14 de la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, art. 19 de la Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña, art. 11 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, art. 7.12 de la Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de Extremadura, y art. 17 de la Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de las Islas Baleares.
6. *Vid.* la nota a pie siguiente.



general, no facultativo. Sin despreciar en ningún momento la interpretación literal de la norma, cuando deba interpretarse deberá hacerse como regla general en favor de su carácter obligatorio, de acuerdo con una interpretación sistemática sustentada en los arts. 1 y 2 LOI —que establecen derechos, obligaciones, principios de actuación y medidas para la igualdad efectiva— y sus equivalentes estatutarios y legislativos autonómicos⁷; como también según una exégesis teleológica de la norma, pues su finalidad es hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de modo que la interpretación debe ser favorable a tal efectividad y no contraria o limitadora de la misma (art. 4 LOI). Si la regla general establece la obligatoriedad de las normas que regulan el contenido del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sus excepciones deberán estar expresamente formuladas, de manera que, si no lo están, deberá mantenerse la naturaleza obligatoria de tales preceptos.

Este resultado de nuestra propuesta interpretativa del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, según el cual los preceptos de la LOI tienen fuerza imperativa con carácter general, resulta coincidente con las conclusiones formuladas por A. Rubio Castro (2014, 54; 2015, 93) tras su análisis sobre este texto legislativo: «la LOIEMH es una norma de *hard law*, en cuyo interior coexisten disposiciones de *soft law* y de *hard law*»⁸. También permite concretar mejor la apreciación que efectúa M. Barrère Unzueta en el cap. III acerca de la discriminación por inacción u omisión. Mientras que ésta no podría tener lugar en el caso de tratos discriminatorios, directos o indirectos, porque no son consecuencia de una omisión sino de una acción, sí acontecería cuando se incumplieran las obligaciones legales derivadas del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la medida que tales incumplimientos —pues en este caso

7. En el plano estatutario, art. 73.1.b) del Ley Orgánica de reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía, citada, art. 153.a) de la Ley Orgánica de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña, citada; y arts. 7.12 y 9.1.29.^a de la Ley Orgánica de reforma del Estatuto de Autonomía de Extremadura, citada. En el legislativo, art. 2 de la Ley 12/2007 de Andalucía, citada; art. 2 de la Ley 1/2010 de Canarias, citada; art. 3 de la Ley 12/2010 de Castilla-La Mancha, citada; art. 1.3 de la Ley 2/2011 de Asturias, citada. Y, especialmente, en la medida que disponen un régimen de infracciones y sanciones, arts. 2 y 99 a 106 de la Ley 8/2011 de Extremadura, citada; arts. 1 y 59 a 64 de la Ley 17/2015 de Cataluña, citada; arts. 2 y 79 a 90 de la Ley 11/2016 de las Islas Baleares, citada, arts. 95 a 103 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de Aragón, citada; arts. 143 y ss. de la Ley 2/2019, de 7 de marzo, de Cantabria, citada; arts. 56 a 66 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, citada; arts. 76 y ss. del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, del País Vasco, citado; arts. 69 y ss. de la Ley 7/2023, de 20 de abril, de La Rioja, citada.
8. Con esta propuesta de interpretación puede entenderse mejor por qué según A. Rubio Castro (2014, 64) incluso las disposiciones de *soft law* de la LOI adquieren todos los efectos conceptuales e interpretativos que la norma de *hard law* posee, en la medida que el contenido de la LOI debe cumplirse para garantizar el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al menos si se entiende como un contenido sustantivo autónomo del derecho fundamental a no sufrir discriminación por razón de sexo.



sí se trataría de omisiones— impedirían hacer efectiva la igualdad de trato, de oportunidades y de resultados entre mujeres y hombres y, por consiguiente, vulnerarían el derecho correspondiente, al menos en los términos en que aparece sancionado por la LOI. A diferencia de la interdicción constitucional de la discriminación por razón de sexo, la teoría política, el presupuesto, la finalidad, la metodología y categoría de análisis y las condiciones de aplicación del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres abordan la discriminación intergrupala (Barrère Unzueta 2008, 56-58) mediante una serie de estrategias, mecanismos y ámbitos de aplicación que deben ser cumplidos para impedirlos, de tal manera que su incumplimiento por parte de los sujetos obligados, tanto por acción como por omisión, daría lugar a un trato discriminatorio (Barrère Unzueta 2025, García Campá 2026).

IV. LA OBLIGACIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS DE ADOPTAR ACCIONES POSITIVAS EN FAVOR DE LAS MUJERES

Siguiendo con esta propuesta interpretativa y, de modo concreto, según la regla general enunciada en el apartado anterior, el art. 11 LOI debe ser interpretado y aplicado de manera distinta a como la literatura jurídica lo ha realizado con base en la legislación disponible antes de la aprobación de la LOI (Barrère Unzueta 1997 y 2003, Fabregat Monfort 2009, Giménez Gluck 1999).

La literalidad del art. 11.1 LOI expresa un auténtico mandato dirigido a los poderes públicos («adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres...»), pues se trata de una obligación que deben cumplir «para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres»⁹. Se trata de un enunciado jurídico que expresa el sujeto activo (los poderes públicos) y pasivo (en favor de las mujeres) de la disposición; la sujeción de los primeros a una obligación legal (adoptarán); el supuesto de hecho que hace nacer tal deber (situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres); su contenido (medidas específicas); su dimensión temporal (en tanto subsistan dichas situaciones); y, finalmente, las condiciones objetivas a las que debe ceñirse su cumplimiento (razonabilidad y proporcionalidad en relación con el objetivo perseguido). Si se presta atención a su redacción literal, su estructura se corresponde mucho más con una regla de fin que con un principio de fin (Atienza, Ruiz Manero 1996, 7-8; Atienza 2013, 301 ss.).

9. En términos igualmente prescriptivos, art. 4.5 de la Ley 12/2007 de Andalucía, citada; art. 4.5 de la Ley 1/2010 de Canarias, citada; art. 2.1 de la Ley 2/2011 de Asturias, citada; art. 3.8 de la Ley 8/2011 de Extremadura, citada; art. 3. Primero de la Ley 17/2015 de Cataluña, citada; art. 3.r) de la Ley 11/2016 de las Islas Baleares, citada; art. 6.2.d) de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de Aragón, citada; art. 53 de la Ley 2/2019, de 7 de marzo, de Cantabria, citada; art. 4.1.c) de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, citada; art. 20.1 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, del País Vasco, citado; art. 4.7 de la Ley 7/2023, de 20 de abril, de La Rioja, citada; y art. 13 de la Ley 7/2023, de 30 de noviembre, de Galicia, citada.



Una interpretación sistemática del art. 11.1 LOI permite llegar a la misma conclusión sobre la nueva regla que se impone a los poderes públicos. Si la LOI establece obligaciones (art. 1.2); si las personas públicas y privadas tienen el deber de cumplirlas (art. 2.2); si el contenido del título I, donde se ubica el art. 11, desarrolla la tutela contra la discriminación por razón de sexo prohibida por el art. 14 CE; si este precepto encuentra su fundamentación constitucional en el art. 149.1.1.^a CE, relativo a las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de sus derechos —como se desarrolla con más detenimiento en el apartado VI.3—; y si, a diferencia de los arts. 11.2 o 14.6, no se emplea la expresión «podrán adoptar», sino «adoptarán»; pues bien, si todo lo anterior se toma en consideración, el art. 11.1 LOI no contiene una directriz o mandato de optimización dirigido a los poderes públicos con la que pueden adoptar acciones positivas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, sino una regla que les impone la obligación de hacerlo cuando tales situaciones quedan acreditadas, en la medida que subsistan, y según ciertas condiciones de razonabilidad y proporcionalidad.

La interpretación teleológica de la norma llega al mismo resultado. Si la finalidad específica de las acciones positivas contempladas en el art. 11.1 LOI es nada menos que «hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad», y si la finalidad general de la LOI es garantizar el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 1.1 LOI), la conclusión no puede ser que para cumplir con esa finalidad el art. 11.1 cuenta con una naturaleza dispositiva, según criterios de oportunidad, sino que para alcanzarla su naturaleza debe ser obligatoria, según criterios de estricta legalidad.

La obligatoriedad de las acciones positivas, tal y como las regula la LOI, es una consecuencia lógica de su fundamentación en los arts. 9.2 y 14 CE, pues, si las acciones positivas se justifican en la existencia de situaciones patentes de desigualdad de hecho con respecto a los hombres (art. 11.1 LOI), tales situaciones implican una discriminación contra las mujeres que no puede prevalecer (art. 14 CE) y representan un obstáculo que impide su igualdad y debe ser removido (art. 9.2 CE).

Esta comprensión del art. 11 LOI ayuda a explicar mejor por qué entre los contenidos del texto legal se incluye un buen número de mecanismos dirigidos a examinar —a dejar patente— si existen tales situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Entre otros, el informe periódico (art. 18), los informes de impacto de género (art. 19), la adecuación de las estadísticas y los estudios (art. 20), ciertas valoraciones en las bases reguladoras de las subvenciones públicas (art. 35), el diagnóstico que debe formar parte de los planes de igualdad en las empresas (art. 46.1), la información sobre la igualdad en el



empleo público (art. 63) o la información estadística que deben recabar las unidades de igualdad (art. 77 LOI). Cuando con la aplicación de estos instrumentos se constate una situación patente de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los varones, se cumple con el supuesto de hecho que obligará a la adopción de las acciones positivas, siempre de acuerdo con las condiciones de aplicación enunciadas en el propio art. 11.1 LOI: su razonabilidad y proporcionalidad en relación con la finalidad perseguida en cada caso. Pero ya se trata de condiciones para aplicarlas, no para justificar la necesidad de adoptarlas.

Dos consecuencias se derivan de esta interpretación del art. 11.1 LOI:

- La primera consecuencia es que se incumplirá con este mandato si no se emplean los instrumentos que establece la LOI para advertir la existencia de situaciones patentes de desigualdad de hecho, puesto que en este caso se vacía completamente de contenido la previsión contenida en este precepto de la LOI. Esta razón ayuda a explicar por qué los informes de impacto de género (art. 19 LOI) deben ser considerados un trámite esencial en la elaboración de las disposiciones de carácter general o los planes de especial relevancia, de tal forma que su omisión, o su mero cumplimiento ritual, debe merecer un reproche de nulidad, tal y como se desarrollará en el cap. XII.
- La segunda consecuencia es que, una vez detectadas tales situaciones de desigualdad, los poderes públicos incumplirán con el mandato del art. 11.1 LOI si no adoptan las acciones positivas razonables y proporcionadas en cada caso, lo que deberá ser objeto de apreciación judicial, al menos en los mismos términos que debe serlo el cumplimiento o no del resto de criterios contenidos en el art. 11.1 LOI. Si no puede prescindirse de las condiciones de temporalidad, razonabilidad y proporcionalidad, tampoco de la necesidad de adoptar acciones positivas si existen situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los hombres.

V. EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La LOI también marca un hito en la progresión en el contenido del derecho a la no discriminación por razón de sexo porque el art. 44 LOI lo marca en la regulación de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral.

Tres motivos justifican la anterior apreciación sobre el art. 44 LOI:



- En primer lugar, transforma la configuración de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral efectuada por la legislación hasta el momento, especialmente a través de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, puesto que convierte los derechos de conciliación en un instrumento al servicio de la corresponsabilidad en la medida que deben reconocerse de forma que «fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio» (art. 44.1 LOI).
- En segundo lugar, crea un nuevo permiso de paternidad, con su correspondiente prestación de Seguridad Social, inédito antes de la LOI, precisamente para contribuir al objetivo de «un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares» (art. 44.3 LOI).
- Y, en tercer lugar, el paso del tiempo ha evidenciado que el principio de corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación ha condicionado la legislación laboral y de empleo público aprobada con posterioridad (especialmente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio), dado que ha mantenido la configuración de tales derechos —bajo la forma de permisos, reducciones de jornada, excedencias, prestaciones de seguridad social aparejadas...— según las cuatro «ies» imprescindibles para su ejercicio corresponsable: titularidad individual, ejercicio intransferible, duración igual y remuneración íntegra (García Campá 2019).

Es cierto que el objetivo de convertir los derechos de conciliación en instrumentos que repercutan en la corresponsabilidad queda aparentemente limitado al permiso de paternidad en la LOI. Sin embargo, su contenido es más amplio, puesto que, si se redujera sólo al permiso de paternidad, hubiera sido suficiente con incluir el apartado 3 del art. 44 LOI, sin necesidad de acompañarlo de los dos apartados previos. Además, la LOI cuenta también con otras medidas sobresalientes que afectan a los derechos de conciliación, como su inclusión en el contenido de los nuevos planes de igualdad (art. 46), su profusa regulación en el terreno del empleo público (arts. 51.b) y 56 y ss.) o la mejora en el régimen jurídico de alguna de sus manifestaciones en el empleo público y privado (reducción de jornada, excedencias, lactancia...). Como el art. 44 LOI cuenta con tres apartados y algún valor normativo deben tener, así como con otros artículos que modifican el régimen jurídico de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, su interpretación debe acometerse según el nuevo concepto



de igualdad efectiva de mujeres y hombres —sin dejar de lado la legislación autonómica sobre la materia¹⁰—.

Los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral cuentan con una dimensión constitucional construida jurisprudencialmente con base, primero, en la interdicción de toda discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) [SSTC 128/1987, de 16 de julio (RTC 1987, 128), y 166/1988, de 26 de septiembre (RTC 1988, 166)]; segundo, en el principio rector de protección de la familia y la infancia (art. 39 CE) [SSTC 3/2007, de 15 de enero (RTC 2007, 3), y 24/2011, de 14 de marzo (RTC 2011, 24)]; y, con posterioridad a la LOI, en la prohibición de la discriminación por razón de circunstancias familiares, cuando quien los ejerce es un varón [STC 26/2011, de 14 de marzo (RTC 2011, 26)].

También las Directivas europeas han regulado los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, pero, de nuevo, sin ninguna conexión robusta con la corresponsabilidad antes de la aprobación de la LOI (Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996) y, solo después de su aprobación, con una aproximación más explícita a «fomentar un reparto más equitativo entre mujeres y hombres de las responsabilidades en el cuidado de familiares» (Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, y, sobre todo, Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019).

Como la introducción de la corresponsabilidad en el art. 44 LOI no tiene fundamento directo ni en la interpretación constitucional de los derechos de conciliación, ni en las Directivas europeas aprobadas hasta esa fecha, puede afirmarse que adquieren una dimensión funcional fundamentalmente como consecuencia del art. 44.1 LOI. Esta dimensión funcional entronca directamente con el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y consiste en la obligación de reconocer los derechos de conciliación «en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio». A diferencia de su conexión con los arts. 14 y 39 CE en la jurisprudencia constitucional, para el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres la estrategia idónea no son los derechos de conciliación como tales, sino la corresponsabilidad o, más exactamente, el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación. Según el art. 44 LOI, los derechos de

10. Cfr. art. 3.8 de la Ley 7/2007, de la Región de Murcia, citada; arts. 4.4 y 36 de la Ley 12/2007, de Andalucía, citada; art. 4.4 de la Ley 1/2010, de Canarias, citada; art. 4.e) de la Ley 12/2010, de Castilla-La Mancha, citada; art. 44 de la Ley 2/2011, de Asturias, citada; arts. 3.7 y 56 de la Ley 8/2011, de Extremadura, citada; art. 3.Segundo de la Ley 17/2015, de Cataluña, citada; arts. 3.1.f) y 51 de la Ley 11/2016, de las Islas Baleares, citada; art. 56 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de Aragón, citada; art. 3.2 de la Ley 2/2019, de 7 de marzo, de Cantabria, citada; art. 49 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, citada; art. 38 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, del País Vasco, citado; art. 51 de la Ley 7/2023, de 20 de abril, de La Rioja, citada; y art. 16 de la Ley 7/2023, de 30 de noviembre, de Galicia, citada.



conciliación de la vida familiar y laboral no darán lugar a discriminación por razón de sexo sí, y solo sí, su regulación, interpretación y aplicación garantiza su ejercicio corresponsable. Si no se garantiza la corresponsabilidad, tampoco el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al menos tal y como la LOI lo configura. De hecho, la STC 140/2024, de 6 de noviembre, ha reconocido que la introducción de la corresponsabilidad en los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral ha añadido una nueva finalidad, junto con la protección de la salud de la madre y la conciliación de la vida familiar y laboral del otro progenitor: «garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el ámbito laboral por la vía de fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar» (FJ 4.c).

En resumen, de acuerdo con el art. 44.1 LOI, los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral desarrollan el contenido del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres siempre que su reconocimiento y ejercicio estén condicionados a la asunción equilibrada de las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes por los progenitores. Dicho en otros términos: si los derechos de conciliación no se reconocen de tal forma que fomenten la corresponsabilidad, son contrarios al derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, en consecuencia, ilegales.

La autonomía de la LOI con respecto a los antecedentes constitucionales y comunitarios a la hora de introducir la corresponsabilidad en los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral también se comprueba cuando la corresponsabilidad se estudia según los elementos distintivos del nuevo concepto de igualdad efectiva introducido por la LOI:

- Su naturaleza es exclusivamente legal, frente a la constitucional proporcionada por los arts. 14 y 39 CE, de tal modo que su derogación admitiría, por ejemplo, que el permiso por nacimiento o el permiso para el cuidado de lactantes volvieran a tener una duración menor o unas condiciones de ejercicio distintas para cada progenitor.
- La corresponsabilidad responde a la teoría política de la democracia paritaria y, en particular, a la superación de la división público-privado propia del derecho moderno.
- Su presupuesto es la equiparación de los derechos y las obligaciones de mujeres y hombres a la hora de conciliar vida familiar y laboral.
- Su finalidad es garantizar que el trato en los derechos de conciliación y las oportunidades a que dan lugar sean iguales para unas y otros.



- La corresponsabilidad se corresponde con la estrategia de la transversalidad, en este caso introduciendo la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la intersección entre vida personal, familiar y profesional.
- La condición positiva que está presente en ella, pues solo si se reconocen los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de modo corresponsable, esto es, de tal forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, se cumple con el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Y, finalmente, la obligación de hacer a que da lugar, en tanto su reconocimiento a las trabajadoras y los trabajadores tiene como finalidad que asuman de manera equilibrada las responsabilidades familiares. De nuevo encontramos una expresión imperativa («se reconocerán»), a diferencia de las empleadas en el art. 42 LOI («tendrán como objetivos», «se mejorará») y el art. 43 LOI («se podrán establecer»), ambos en el capítulo I del Título IV, y, en cambio, mucho más cercana a las utilizadas en los arts. 45 a 47 LOI («deberán adoptar», «deberán dirigirse», «deberán adoptar y aplicar», «se elaborará...»), insertos en el capítulo III del mismo Título.

La referencia a la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares también se apoya, en el caso de los cónyuges, en una interpretación sistemática que tiene en cuenta los derechos y deberes establecidos en el artículo 66 del Código Civil, según el cual los cónyuges son iguales en derechos y deberes, y, particularmente, con el contenido en el artículo 68, que les hace compartir («deben») las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo¹¹.

La determinación de los sujetos obligados por el art. 44 LOI puede efectuarse sin dificultad acudiendo a otras disposiciones del propio texto legislativo. No ofrece ninguna duda que los poderes públicos están obligados a reconocer los derechos de conciliación bajo los parámetros de la corresponsabilidad (arts. 1.2, 14.8 y 15 LOI). También deben cumplir el art. 44.1 LOI los sujetos privados que negocian colectivamente el ejercicio de los derechos de conciliación en los

11. En plena correspondencia con esta interpretación de la corresponsabilidad, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, reformó el art. 48.4 ET y justificó la suspensión obligatoria de seis semanas en el permiso por nacimiento del otro progenitor distinto de la madre biológica precisamente en «el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil». Las reformas posteriores del permiso por nacimiento ya no han abandonado su titularidad individual, su duración igual y su ejercicio intransferible, características propias de la corresponsabilidad. En cambio, la remisión al art. 68 del Código Civil ha sido suprimida por la modificación del art. 48 ET efectuada en el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio.



convenios colectivos, tanto en el ámbito público como privado, con particular intensidad cuando se trate de elaborar un plan de igualdad empresarial (art. 46.2.f) LOI o el plan de igualdad de la Administración General del Estado (art. 64 LOI). No en vano, la modificación del art. 46 LOI por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, modificó expresamente los contenidos mínimos del diagnóstico del plan de igualdad para analizar el «ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral», esto es, en qué medida su ejercicio por las personas trabajadoras en la empresa muestra un mayor o menor nivel de corresponsabilidad.

El principio de corresponsabilidad también debe ser tenido en cuenta en la regulación de los permisos, jornadas, excedencias, así como de las prestaciones de Seguridad Social correspondientes, con la finalidad de evitar antinomias. De hecho, cuando las implicaciones de la corresponsabilidad no se han tenido en cuenta, se han producido contradicciones evidentes, entre las que ha sobresalido la duración del permiso por nacimiento en las familias monoparentales (Blasco Jover, 2025)¹².

VI. LA LOI COMO LEY BÁSICA EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA Y SU INTEGRACIÓN EN EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

1. LA LOI COMO LEGISLACIÓN BÁSICA INTEGRANTE DEL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

El derecho a que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres sea efectiva, según el art. 1.1 LOI, supone, entre otros contenidos de la LOI, su reconocimiento como un principio informador del ordenamiento jurídico que, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de

12. La aplicación de la suspensión por nacimiento prevista en el art. 48.4 ET a las familias monoparentales ha dado lugar a una fuerte controversia, en la que se ha llegado a dar hasta tres respuestas judiciales distintas: reconocer su derecho a ejercer la totalidad del permiso por nacimiento del otro progenitor; admitir su ejercicio, pero limitado a las diez semanas voluntarias del otro progenitor; y limitar la duración de la suspensión a la correspondiente a uno solo de los progenitores, impidiendo cualquier adición. La diversidad de criterios en los tribunales superiores de justicia llegó hasta el Tribunal Supremo, que en su STS 169/2023, de 2 de marzo (rec. 3972/2020), rechazó en el orden social la aplicación del régimen de corresponsabilidad en las familias monoparentales, mientras que, en su STS 1612/2024, de 15 de octubre, admitió en el orden contencioso-administrativo la acumulación de diez semanas del otro progenitor, ofreciendo una solución distinta en cada orden. El asunto llegó mediante cuestión de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional, que en su STC 140/2024, de 6 de noviembre, resolvió la inconstitucionalidad de la redacción del art. 48.4 ET por discriminar por razón de nacimiento a las niñas o niños de las familias monoparentales. El Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, ha zanjado esta controversia definitivamente reconociendo una duración de treinta y dos semanas en los supuestos de monoparentalidad.



las normas jurídicas (art. 4 LOI). Su transversalidad afecta al derecho a la igualdad y a los restantes derechos, como también al ordenamiento jurídico en su conjunto, tanto en la interpretación y aplicación de las normas como en el diseño y ejecución de las políticas públicas, puesto que está reconocido como un criterio general de actuación de los poderes públicos, según establece el art. 14.1 LOI. Además, estas tres disposiciones tienen carácter básico de acuerdo con su Disposición Final Primera¹³.

Una primera lectura de la LOI nos inclina a pensar que está desarrollando y concretando el derecho a la igualdad e, indirectamente, afecta a todos los derechos en la medida que es un derecho que se activa en todos y cada uno, dado que cualquiera de ellos es susceptible de aplicarse incorrectamente no solamente en cuanto al contenido del mismo sino también en relación con el derecho a la igualdad (Rey Martínez 1995).

Sin embargo, una lectura más detenida de la LOI, como se ha efectuado en los apartados previos, nos induce a concluir que la Ley tiene un contenido que va más allá de la garantía del derecho a la igualdad, de la prohibición de discriminación por razón de sexo y de la igualdad de trato y oportunidades. Se trata

13. El contenido de la Disposición Final Primera de la LOI dice así:

1. Los preceptos contenidos en el Título Preliminar, el Título I, el Capítulo I del Título II, los artículos 28 a 31 y la disposición adicional primera de esta Ley constituyen regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el artículo 149.1.1.^a de la Constitución.

2. Los artículos 23 a 25 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.30.^a de la Constitución. El artículo 27 y las disposiciones adicionales octava y novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.16.^a de la Constitución. Los artículos 36, 39 y 40 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.27.^a de la Constitución. Los artículos 33, 35 y 51, el apartado seis de la disposición adicional decimonovena y los párrafos cuarto, séptimo, octavo y noveno del texto introducido en el apartado trece de la misma disposición adicional décima novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.18.^a de la Constitución. Las disposiciones adicionales décima quinta, décima sexta y décima octava constituyen legislación básica en materia de Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 149.1.17.^a de la Constitución.

3. Los preceptos contenidos en el Título IV y en las disposiciones adicionales décima primera, décima segunda, décima cuarta, y décima séptima constituyen legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7.^a de la Constitución. El artículo 41, los preceptos contenidos en los Títulos VI y VII y las disposiciones adicionales vigésima quinta y vigésima sexta de esta Ley constituyen legislación de aplicación directa en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.6.^a y 8.^a de la Constitución.

Las disposiciones adicionales tercera a séptima y décima tercera se dictan en ejercicio de las competencias sobre legislación procesal, de acuerdo con el artículo 149.1.6.^a de la Constitución.

4. El resto de los preceptos de esta Ley son de aplicación a la Administración General del Estado.



de una norma de desarrollo constitucional que concreta el concepto de igualdad contemplado en la Constitución a través de la combinación de los artículos 1.1, 9.2 y 14, incorporando también los conceptos de Derecho antidiscriminatorio interpretados por la doctrina del Tribunal Constitucional, del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, así como la normativa europea en materia de igualdad entre mujeres y hombres. La articulación de todas estas fuentes da como resultado una regulación que armoniza el concepto de igualdad predominante en el año 1978 con un nuevo concepto de igualdad propio del s. XXI, dirigido no solo a eliminar cualquier manifestación de desigualdad que exista entre mujeres y hombres, sino también a establecer los presupuestos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva de las mujeres, a lo que se añade un efecto amplificador a través de la regulación de la transversalidad. Así, este nuevo concepto de igualdad debe ser incorporado en todas las actuaciones de los poderes públicos (arts. 14 y 15 LOI).

Como la igualdad es una materia reservada a la competencia del Estado, de acuerdo con el artículo 149.1 de la CE, la mayoría de las disposiciones contenidas en la LOI tienen el carácter de condiciones básicas y de legislación básica; además de las disposiciones a que hace referencia el apartado 3 de la Disposición Final primera de la LOI. Así, el contenido de la norma desde un punto de vista material es aplicable directamente en todo el territorio del Estado con independencia de que las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia puedan desarrollar los contenidos de legislación básica. En ese caso deberán respetar aquellos contenidos que suponen el mínimo común denominador, o bien podrán mejorarlos para hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres (p.ej., aplicando la presencia paritaria en lugar de la meramente equilibrada), puesto que el Estado no ha agotado todos los mecanismos existentes en el Derecho antidiscriminatorio moderno.

Desde este punto de vista, se podría afirmar que la LOI forma parte del bloque de constitucionalidad, como también se concluye en el cap. XXIII, al menos en el sentido señalado por la doctrina francesa, esto es, como ciertos principios y reglas de valor constitucional cuyo respeto se impone a la ley (Favoreu 1990), en la medida que resulta una norma sobre la que se tendría que testar el contenido de las normas autonómicas aprobadas en su desarrollo competencial, al efecto de poder comprobar que se respetan como mínimo los contenidos establecidos en la misma o, para el caso que se trate de desarrollo de políticas públicas, enjuiciar si son contrarias o no a las disposiciones básicas de la LOI sobre la materia de que se trate.

Es cierto que la doctrina no es unánime a la hora de determinar el contenido del denominado bloque de constitucionalidad. El artículo 28 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional no ha servido para configurar un concepto de bloque



de constitucionalidad compatible con el derecho positivo y que, con independencia de la forma que revistan las distintas normas que en él se integran, es el núcleo esencial de la Constitución del Estado Español como Estado compuesto (Rubio Llorente 1989). Algunas contribuciones proponen que solo forman parte del bloque de constitucionalidad las normas que implican delimitación de competencias. Sin embargo, otras aportaciones mantienen que todas las normas que condicionan el contenido de las normas autonómicas deben considerarse pertenecientes al bloque de constitucionalidad. Y ahí se incluirían leyes de bases y otras leyes que delimitan competencias en previsión de regulaciones constitucionales (Gómez Fernández 2006, 30).

La LOI es una ley de bases porque formalmente así lo dispone la propia norma en su disposición final, pero también en el sentido material, dado que el texto legislativo materializa la competencia del Estado en una serie de materias que deben ser comunes en todo el territorio nacional, en la medida que la norma desarrolla el derecho constitucional a la igualdad, si bien una igualdad de mujeres y hombres redefinida o concretada en la propia Ley, tal y como se ha desarrollado en el apartado II.2, que comprende el desarrollo de la prohibición de discriminación por razón de sexo regulada en el art. 14 CE junto con ciertas obligaciones de hacer necesarias para que la igualdad de trato y de oportunidades sea efectiva.

De acuerdo con las disposiciones finales primera y segunda LOI, amparadas en el art. 149.1.1. V df., 6.^a, 7.^a, 8.^a, 16.^a, 17.^a, 18.^a, 27.^a y 30.^a CE, pueden identificarse:

- Las que tienen carácter de condiciones básicas, se trata de los preceptos contenidos en el Título Preliminar, el Título I, el Capítulo I del Título II, los artículos 28 a 31 y la Disposición Adicional Primera de la LOI, que constituyen regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el artículo 149.1.1.^a de la Constitución.
- Las que tienen carácter básico y que se incluyen en el apartado 2 de la Disposición Final 2 de la LOI.
- Las que forman parte de la legislación laboral aplicable a todo el territorio del Estado, de acuerdo con el art. 149.1.7.^a, en que la competencia es del Estado sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.
- Las de aplicación directa a todo el territorio del Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.6.^a y 8.^a.



- El resto de preceptos son de aplicación a la Administración General del Estado, se trata de los arts. 26, 32 y 34; los capítulos II, III, IV y V del Título VI; y los Títulos VII y VIII.

Por lo tanto, se puede afirmar que la mayor parte de las disposiciones de la LOI son de aplicación en el Estado y también en las Comunidades Autónomas. Teniendo en cuenta, además, que solo hemos hecho referencia al texto articulado, porque ciertas disposiciones adicionales también son de aplicación por su carácter básico, tal y como refiere la Disposición Final Primera —aunque en su mayor parte las disposiciones adicionales son modificativas de otras normas—. También es interesante mencionar para este estudio el carácter básico de la Disposición Adicional Primera, que define el concepto de presencia o composición equilibrada.

El contenido de la Disposición Final Primera de la LOI no hace sino delimitar competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas a la hora de hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres, puesto que, al asignar a algunos de sus títulos y artículos carácter básico o de condiciones básicas, está realizando una función de delimitación competencial en esta materia.

Pero, al mismo tiempo, este texto legislativo sirve de parámetro de constitucionalidad porque desarrolla el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) y dota de contenido el derecho a que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres sea efectiva, de forma que su regulación en la LOI puede ser vulnerada por otras disposiciones normativas de rango inferior, sean estatales o autonómicas. En este sentido formaría parte del bloque de constitucionalidad con función procesal de parámetro de constitucionalidad (Gómez Fernández 2006)¹⁴.

2. LA APLICACIÓN DE LA LOI COMO NORMA BÁSICA POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

La doctrina del Tribunal Constitucional respecto a la LOI ampara las dos apreciaciones sobre su necesaria inclusión en el bloque de constitucionalidad: por una parte, le otorga una funcionalidad delimitadora de competencias y, por otra, utiliza ciertas disposiciones de la LOI como parámetro de constitucionalidad, dentro de la función de interpretación que realiza el Alto Tribunal. Esta afirmación se sustenta tras el análisis de las SSTC 13/2009, de 19 de febrero (RTC 2009, 13), y 159/2016, de 22 de septiembre (RTC 2016, 159), en las que

14. Entiende la doctrina mayoritaria que esta función del bloque procesal lo desempeña el conjunto de normas de rango infraconstitucional y legal que el Tribunal Constitucional utiliza para llevar a cabo, dentro de la función de interpretación que realiza, su labor específica de control de constitucionalidad.



el TC resolvió sendos recursos de inconstitucionalidad amparándose precisamente en la LOI.

2.1. La STC 13/2009, de 19 de enero

La primera de las sentencias analizadas es la STC 13/2009, de 19 de enero (RTC 2009, 13), que resuelve el recurso de inconstitucionalidad 4057/2005 contra la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres del País Vasco. La sentencia resuelve diferentes aspectos impugnados, de los que solo haremos referencia a la fundamentación sustentada en la LOI para declarar la constitucionalidad de las disposiciones finales cuarta y quinta¹⁵ de la Ley vasca de igualdad.

Una de las cuestiones que se plantea en el recurso es la inconstitucionalidad de la regulación vasca en sus disposiciones finales cuarta y quinta relacionadas con el sistema electoral, según las que las listas electorales deberán tener una composición de al menos el 50 % de mujeres, debiendo mantenerse esa proporción en el conjunto de la lista de candidatas y candidatos y en cada tramo de seis puestos de la lista. Debe tenerse en cuenta que el legislador estatal, con posterioridad a la ley del País Vasco, estableció en la Disposición Adicional Segunda de la LOI un número mínimo y máximo de mujeres y hombres en cada tramo de cinco puestos en las candidaturas electorales, que no debe ser inferior al 40 % ni superior al 60 %, de acuerdo con el principio de composición equilibrada establecido en su Disposición Adicional Primera. De esta manera, la LOI acota el contenido de lo que debe entenderse por presencia equilibrada en su Disposición Adicional Primera y modifica la LOREG introduciendo el art. 44 bis

15. Disposición final cuarta. Modificación de la *Ley 5/1990, de 15 de junio*, de Elecciones al Parlamento Vasco.

Se añade un párrafo, con el número 4, al artículo 50 de la *Ley 5/1990, de 15 de junio*, de Elecciones al Parlamento Vasco, con el siguiente tenor:

4. Las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras estarán integradas por al menos un 50% de mujeres. Se mantendrá esa proporción en el conjunto de la lista de candidatos y candidatas y en cada tramo de seis nombres. Las juntas electorales del territorio histórico competentes sólo admitirán aquellas candidaturas que cumplan lo señalado en este artículo tanto para las personas candidatas como para las suplentes.

Disposición final quinta. Modificación de la Ley 1/1987, de 27 de marzo, de Elecciones para las Juntas Generales de los Territorios Históricos de Araba, Bizkaia y Guipúzcoa.

El artículo 6 bis de la *Ley 1/1987, de Elecciones para las Juntas Generales de los tres territorios históricos*, queda redactado de la forma siguiente:

Las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras estarán integradas por al menos un 50 % de mujeres. Se mantendrá esa proporción en el conjunto de la lista de candidatos y candidatas y en cada tramo de seis nombres. Las juntas electorales de zona competentes sólo admitirán aquellas candidaturas que cumplan lo señalado en este artículo tanto para las personas candidatas como para las suplentes.



en su Disposición Adicional Segunda, que regula la configuración de las listas en las elecciones al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, con la finalidad de adaptar la normativa electoral al principio de composición equilibrada establecido por su Disposición Adicional Primera y, de esta forma, darle cumplimiento (Ventura Franch, Romani Sancho 2014). Al tratarse de una competencia del Estado que el legislador ejerce a través de la LOI, la Disposición Final Primera señala expresamente que la Disposición Adicional Primera tiene carácter básico. Es lógico que así sea en la medida que se intenta garantizar el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el sufragio pasivo, lo que obliga a modificar la LOREG incluyendo el art. 44 bis, que es una transposición de la Disposición Adicional Segunda de la LOI.

En la sentencia del TC, cuando aborda el análisis acerca de la constitucionalidad de las disposiciones finales cuarta y quinta de la Ley vasca, se considera que la regulación del derecho de sufragio es una competencia del Estado (art. 149.1.1.ª CE) y, de acuerdo con el art. 81.1 CE, el Estado debe establecer las condiciones básicas que con carácter general han de cumplir las listas electorales para garantizar el derecho a la igualdad en el ejercicio del derecho de sufragio. Esta es la justificación competencial para que el legislador estatal haya regulado en la LOI los mínimos y los máximos de mujeres y hombres en las listas electorales. También el legislador estatal en la Disposición Adicional Segunda de la LOI ha contemplado la posibilidad de que las Comunidades Autónomas puedan establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas a través de las normas que regulan las elecciones a sus respectivas Asambleas legislativas.

La Ley del Parlamento Vasco ya había introducido esa mejora, como se ha señalado anteriormente, estableciendo un umbral mínimo, pero no máximo, de al menos el 50 % de mujeres en las listas electorales. El TC entiende que la medida adoptada en la Ley del País Vasco es constitucional por cuanto establece un mínimo de mujeres dentro de la horquilla que regula la LOI en su Disposición Adicional Primera, entre el 40 % y el 60 %, pero siempre y cuando tal regulación garantiza, precisamente con base en la noción de presencia equilibrada establecida en la LOI, que los hombres cuentan al menos con el 40 % en las listas electorales (FJ 11). Como puede apreciarse, el TC no entra a examinar en qué medida la regulación vasca permite remover en mejores términos los obstáculos para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva en el sufragio pasivo (arts. 9.2 y 14 CE). Es decir, el examen de su constitucionalidad se realiza en función de la noción de presencia equilibrada establecida por la LOI y de las cuestiones competenciales concernidas. Por consiguiente, las Comunidades



Autónomas pueden regular que la presencia de mujeres alcance hasta el tope máximo del 60 % en las listas electorales, pero no más porque, en tal caso, no serían conformes con la noción de presencia equilibrada sancionada en la LOI. Con esta interpretación, el TC refuerza la posición de la LOI como parámetro de constitucionalidad: la Ley es constitucional porque cumple con los parámetros que establece la LOI al desarrollar el derecho a no ser discriminado por razón de sexo en el sufragio pasivo, en la medida que cumple con el contenido del principio de presencia o composición equilibrada que establece su Disposición Adicional Primera.

2.2. La STC 159/2016, de 22 de septiembre

Otra muestra de que el Tribunal Constitucional ha empleado la LOI como delimitadora de competencias y como parámetro de constitucionalidad puede encontrarse en la STC 159/2016, de 22 de septiembre (RTC 2016, 159), en la que resuelve el recurso de inconstitucionalidad 2257/2016 planteado por el Presidente del Gobierno contra algunos preceptos de la Ley del Parlamento de Cataluña 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El recurso se formula por motivos competenciales al entender que algunos preceptos de la Ley catalana regulan cuestiones relacionadas con materia laboral que la Constitución reserva a la competencia del Estado (art. 149.1.7.^a CE). La LOI regula aspectos relacionados con el derecho laboral y expresamente en su Disposición Final Primera los justifica como competencia del Estado, según se ha señalado anteriormente.

La Ley de Cataluña reproduce en algunos artículos la regulación que la LOI establece, por ejemplo para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 48 LOI). Y el Tribunal Constitucional, siguiendo su propia doctrina, establece que el supuesto de *lex repetita* «además de constituir una deficiente técnica legislativa incurre en inconstitucional cuando esa reproducción normativa se concreta en normas relativas a materias en las que la Comunidad autónoma carece de competencias» (FJ 3). El Alto Tribunal declara la inconstitucionalidad porque considera que la competencia es del Estado, pero indirectamente reconoce que la reproducción del artículo 48 LOI sería constitucionalmente legítima, aunque deficiente en técnica legislativa, otorgándole a la LOI un carácter de ley de bases, dado que las sentencias empleadas en este razonamiento están directamente relacionadas con el debate de si las normas de las Comunidades Autónomas deben o no reproducir los contenidos de las leyes de bases [SSTC 62/1991, de 22 de marzo, FJ 4.b) (RTC 1991, 62); 147/1993, de 29 de abril, FJ 4 (RTC 1993, 147), y 341/2005, de 21 de diciembre, FJ 9 (RTC 2005, 34)].



El Tribunal Constitucional utiliza la LOI también en este caso como parámetro de constitucionalidad al enjuiciar el artículo 41 de la Ley catalana 17/2015, que hace referencia a la incorporación de la perspectiva de género en los expedientes de regulación de empleo¹⁶. Así, la Ley en su apartado primero regula: «la Administración de la Generalitat debe velar por el respeto del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo en los expedientes de regulación de empleo». Siguiendo la línea anteriormente citada de que la materia laboral es competencia del Estado y, por tanto, los expedientes de regulación de empleo constituyen materia laboral, en la medida que es un procedimiento que debe emplearse para determinados tipos de despido, de acuerdo con la normativa laboral, el Tribunal Constitucional declara constitucional el art. 41.1 — no así el resto de sus apartados— basándose en el art. 14 de la LOI, tras entender que la Ley del Parlamento catalán en este apartado cumple con el principio general de actuación de los poderes públicos previsto con carácter general en el mencionado artículo. Así, dice textualmente:

Por su parte, [en] el apartado 1 del artículo 41... no prevé la norma ningún procedimiento ni deriva ninguna consecuencia de esta previsión que en realidad constituye un principio general de actuación de los poderes públicos previsto con carácter general en el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por lo tanto, no invade competencias en materia laboral del Estado (FJ 7).

Tres consideraciones pueden formularse ante esta afirmación del Tribunal Constitucional:

- La primera, que la LOI es un parámetro para la interpretación de la constitucionalidad de las normas, sobre todo teniendo en cuenta que la LOI desarrolla el principio constitucional de igualdad contemplado en la Constitución y establece el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Constitución no puede servir de parámetro de constitucionalidad en la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dada su escasa regulación, al limitarse a regular valores y principios (arts. 1.1, 9.2 y 14 CE). Por tanto, cada vez que el Tribunal Constitucional tenga

16. *Artículo 41. Incorporación de la perspectiva de género en los expedientes de regulación de empleo*

1. La Administración de la Generalidad debe velar por el respeto del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo en los expedientes de regulación de empleo.
2. Las empresas obligadas por ley a elaborar y aplicar un plan de acompañamiento social en los expedientes de regulación de empleo deben incorporar la perspectiva y el impacto de género en todas las medidas integradas en el mismo.
3. La Inspección de Trabajo ha de controlar el cumplimiento de la obligación a que se refiere el apartado 2, adoptando las medidas que procedan.
4. La Inspección de Trabajo, en los casos de despido colectivo, debe verificar que no se den hechos discriminatorios por razón de sexo, debiendo elaborar un informe preceptivo, que deje constancia de ello.



que interpretar si una norma del Estado o de las Comunidades Autónomas en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres es contraria o no a la Constitución, deberá remitirse a la LOI. De esta forma, la Constitución sirve como fundamentación constitucional de la LOI, pero no puede servir como único parámetro de constitucionalidad a la hora de enjuiciar la actuación legislativa autonómica en torno a la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- La segunda consideración está especialmente atenta a la estrategia de la transversalidad que sanciona la LOI, en particular en sus arts. 14 y 15, teniendo en cuenta que constituye una de las principales aportaciones de la LOI según ha coincidido toda la literatura disponible (Ballester Pastor 2007, Lousada Arochena 2007, Marrades Puig 2007, Pérez del Río 2007). Como la transversalidad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres debe ser un criterio de actuación de todos los poderes públicos, de acuerdo con el art. 14 LOI, su carácter básico implica la competencia del Estado para definirla, tal y como hace el art. 15 LOI con base en el art. 149.1.1.^a CE, y tiene como consecuencia condicionar de alguna forma las competencias atribuidas al Estado y a las Comunidades Autónomas (arts. 148 y 149 CE), puesto que el ejercicio de tales competencias por sus poderes públicos deberá estar informada por la citada transversalidad en todo caso, lo que cumple el art. 41.1 de la Ley catalana 17/2015 y, en tal medida, resulta constitucionalmente válido.
- La tercera consecuencia es que todos los poderes públicos deben aplicar los principios generales previstos en el artículo 14 LOI, porque una disposición normativa contraria a los mismos debería comportar su declaración de inconstitucionalidad, según el bloque de constitucionalidad del que formaría parte la LOI.

2.3. La STC 18/2023, de 21 de marzo

La STC 18/2023, de 21 de marzo, resuelve el recurso de inconstitucionalidad 2206-2019, interpuesto por más de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Popular del Congreso de los Diputados respecto 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. La resolución aborda los límites materiales de los decretos leyes y examina justificación suficiente de la concurrencia del presupuesto habilitante de la extraordinaria y urgente necesidad.



El Tribunal comprueba si en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, concurre el presupuesto habilitante de la extraordinaria y urgente necesidad exigido en el art. 86.1 CE. Para ello acude a la exposición de motivos de la norma impugnada, al debate parlamentario de convalidación y a su expediente de elaboración. En los tres ámbitos la LOI es un elemento fundamental de justificación de la adopción urgente de las medidas legislativas aprobadas. La LOI, entre otras normas, es un parámetro que emplea el TC para concluir que hay justificación suficiente de la concurrencia del presupuesto habilitante de la extraordinaria y urgente necesidad.

En particular, el TC afirma lo siguiente en el FJ6:

El conjunto de las modificaciones normativas incluidas en el real decreto-ley impugnado, que afectan a un total de siete textos legales (...) se ajusta al objetivo que el Gobierno ha reiterado tanto en la exposición de motivos de la norma como en el trámite de convalidación: la insuficiencia de la vigente regulación legal para alcanzar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y la persistencia de desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres.

2.4. La STC 44/2023, de 9 de mayo

La STC 44/2023, de 9 de mayo, resuelve el recurso de inconstitucionalidad 4523-2010, interpuesto por más de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Popular del Congreso, en relación con diversos preceptos de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

Entre otros motivos de impugnación se cuestiona el art. 5.1 e) y el art. 8 *in limine* y letras a) y b) de la Ley Orgánica 2/2010, que regulan la perspectiva de género en la formación de profesionales de la salud.

El art. 5.1 de la Ley, ubicado dentro del capítulo dedicado a las políticas públicas para la salud sexual y reproductiva, consagra los objetivos de la actuación de los poderes públicos en sus políticas sanitarias, educativas y sociales, en materia de salud sexual y reproductiva, garantizando en la letra e) «la educación sanitaria integral y con perspectiva de género sobre salud sexual y reproductiva».

El art. 8, en el que se regula la formación de los profesionales de la salud, establece:

La formación de profesionales de la salud se abordará con perspectiva de género e incluirá:

- a) La incorporación de la salud sexual y reproductiva en los programas curriculares de las carreras relacionadas con la medicina y las ciencias de la



salud, incluyendo la investigación y la formación en la práctica clínica de la interrupción voluntaria del embarazo.

- b) La formación de profesionales en salud sexual y salud reproductiva, incluida la práctica de la interrupción del embarazo.

En el recurso se afirma que las referencias a la «perspectiva de género»: (i) son contrarias al principio de seguridad jurídica (art. 9.3 CE), dada la indefinición de este concepto; (ii) son contrarias a la libertad ideológica (art. 16.1) y al derecho de los padres a que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones (art. 27.3 CE), por incurrir en «adoc-trinamiento» estatal sin tomar en consideración las creencias y convicciones personales del alumnado o de los padres; (iii) son contrarias a la libertad de cátedra [art. 20.1 c)] en la medida en que se impone a los docentes una determinada perspectiva ideológica. Por otra parte, se denuncia —ya en referencia exclusiva al art. 8 a) y b)— que la imposición en los programas curriculares de formación de los profesionales de la salud de la práctica clínica de la interrupción voluntaria del embarazo vulnera los arts. 16.1 y 27.10 CE.

El TC analiza los reproches de inseguridad jurídica y de adoc-trinamiento que se dirigen contra la expresión «perspectiva de género» y señala en el FJ10 que:

Conviene comenzar aclarando que, si bien la Ley Orgánica 2/2010 no define esta expresión, lo cierto es que su significado —como categoría de análisis de la realidad desigualitaria entre mujeres y hombres dirigida a alcanzar la igualdad material y efectiva— ha sido precisado tanto en el ámbito internacional, como en el entorno de la Unión Europea y en nuestra normativa interna, a través de la legislación dictada en desarrollo del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres (art. 14 CE).

En referencia al ámbito español el TC señala:

En España, la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, recoge en su preámbulo los antecedentes de la Unión Europea que se acaban de reseñar. La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres afirma, por su parte, en el preámbulo que «[I]a ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo». Consecuentemente con lo recogido en el preámbulo, en su articulado establece la obligación de todos los poderes públicos de ajustar su



actuación al compromiso con la efectividad del derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y hombres (art. 14.1), declara, con carácter general, que este principio habrá de informar, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos (art. 15), y prevé de manera específica (art. 24.1) que las administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato.

En esta misma línea nuestro Tribunal Supremo ha afirmado, de manera reiterada, la necesidad de integrar la perspectiva de género, como enfoque metodológico y criterio hermenéutico transversal, para lograr que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sea real y efectiva. Así, la STS 11/2020, Sala Cuarta, de 6 de febrero de 2020, FJ 3.3, tras recordar que, con arreglo a los preceptos de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres «[l]a igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas» y que «el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos», afirma la «obligación de jueces y tribunales, como poder del Estado, de incorporar la perspectiva de género en el ejercicio de la potestad jurisdiccional». En el mismo sentido las SSTS 747/2022, Sala de lo Social, de 20 de septiembre, FJ 6.1; 167/2023, Sala de lo Social, de 27 de febrero, FJ 3; y 169/2023, Sala de lo Social, de 2 de marzo, FJ 5.1; y el ATS, Sala Tercera, de 2 de febrero de 2023.

Por las razones expuestas el TC considera que estos motivos de inconstitucionalidad deben ser desestimados.

2.5. La STC 92/2024, de 18 de junio

La STC 92/2024, de 18 de junio, afronta el recurso de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Vox del Congreso en relación con diversos preceptos de la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

Uno de los argumentos del recurso de inconstitucionalidad, al igual que en la STC 44/2023, se basa en que la ley recurrida obliga a incorporar el enfoque o la perspectiva de género y que ello vulnera los principios de libertad y pluralismo político (art. 1.1 CE), el derecho a la libertad ideológica (art. 16.1 CE), el principio de legalidad (art. 9.3 CE) y el deber de neutralidad y objetividad que debe presidir la actuación de las administraciones públicas (art. 103.1 CE). Entienden los diputados recurrentes que la perspectiva de género es un constructo ideológico que no puede ser asumido por el Estado para inspirar las políticas públicas



porque no puede haber una «doctrina o enfoque oficial» en cuestiones que implican una dimensión moral.

El Tribunal señala en los fundamentos jurídicos que, como afirma el abogado del Estado, el tribunal ya se ha pronunciado con anterioridad en relación con la constitucionalidad de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas. Recuperando la STC 44/2023 (FJ10), recuerda que la perspectiva de género es «un enfoque metodológico y un criterio hermenéutico transversal orientado a promover la igualdad entre mujeres y hombres, como parte esencial de una cultura de respeto y promoción de los derechos humanos» y razona que «la integración de la perspectiva de género en las políticas educativas, sanitarias y sociales significa tener en cuenta las diferentes necesidades de hombre y mujer en dichas áreas de la realidad, con el objetivo último de garantizar la igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres». Con cita de la STC 12/2008, de 29 de enero, afirma también que la incorporación de esa perspectiva «es propia de la caracterización del Estado como social y democrático de Derecho» y que dicha caracterización, con los valores superiores que la configuran, «representa el fundamento axiológico para la comprensión del entero orden constitucional».

En dicha sentencia ya se rechazó la denunciada vulneración del art. 16.1 CE y el reproche de adoctrinamiento invocado, en relación con la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la educación sanitaria sobre salud sexual y reproductiva y con la formación de los profesionales de la salud, en los términos en que aquella había sido recogida respectivamente en los arts. 5.1 e) y 8 de la Ley Orgánica 2/2010, en su redacción originaria. Consideró, respecto de los preceptos entonces impugnados, que no cabía admitir que la incorporación de la perspectiva de género implicara una finalidad de adoctrinamiento, contraria a la libertad ideológica o que pudiera comprometer la neutralidad ideológica del Estado.

Por idénticas razones, la sentencia descarta las tachas de inconstitucionalidad que, con fundamento en los arts. 1.1, 9.3, 16.1 y 103.1 CE, se dirigen frente a los preceptos impugnados.

En definitiva, la perspectiva de género, como enfoque transversal de todas las políticas públicas, engarza con el principio de igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico (art. 1.1 CE), con la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud (art. 9.2 CE) y con el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE). Además, entronca con el art. 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que configura la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio



informador del ordenamiento jurídico que, en cuanto que tal, se debe integrar y observar en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

El tribunal, a los efectos de declarar la constitucionalidad del apartado c) del artículo 3 de la ley impugnada, no solo se basa en los arts. 1.1, 9.2 y 14 CE, sino que añade a su examen de constitucionalidad el art. 4 de la LOI, de tal modo que pasa a formar parte de los parámetros de constitucionalidad empleados. Pero el parámetro para la interpretación de la constitucionalidad de las normas lo proporciona básicamente el artículo 4 de la LO 3/2007.

El TC desestima el motivo de inconstitucionalidad con base en estos razonamientos.

3. EL CARÁCTER BÁSICO DE LAS ACCIONES POSITIVAS Y DEL PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD

La LOI reconoce las acciones positivas y la transversalidad (arts. 11 y 15) siguiendo una estrategia dual —puesto que Naciones Unidas¹⁷ y la Unión Europea¹⁸ las consideran estrategias complementarias—, según la cual los poderes públicos tendrán en cuenta el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todas sus actuaciones y, además, en aquellos supuestos donde exista una situación patente de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los varones, deberán adoptar medidas de acción positiva. Ambas estrategias tienen un carácter básico de acuerdo con la Disposición Final Primera de la LOI.

Como se ha desarrollado en el apartado 4, los poderes públicos deberán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, que deberán mantener mientras subsista la desigualdad de hecho. Las medidas adoptadas deberán ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, con los límites de razonabilidad y proporcionalidad que, en última instancia, los tribunales estarán encargados de valorar su adecuación al ordenamiento jurídico.

Lo determinante para adoptar medidas de acción positiva es que exista una situación patente de desigualdad de hecho. Puede que algunas situaciones sean más evidentes y no necesiten de estudios para demostrarlo, aunque no suele ser lo habitual, porque cuando se trata de mujeres todo hay que probarlo, pero en cualquier caso la LOI regula un instrumento para analizar la situación de los

17. Conclusiones convenidas 1997/2 del Consejo Económico y Social (Documentos Oficiales de la Asamblea General, A/52/3/Rev.1).

18. Arts. 2 y 3.3 del Tratado de la Unión Europea y, especialmente, arts. 8 y 154.4 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.



hombres y las mujeres, el informe de impacto de género (art. 19 LOI), que será previo a la toma de decisiones. La obligatoriedad de utilizar este instrumento se proyecta especialmente en las decisiones que se toman en el seno del Consejo de Ministros, tal y como se desarrolla en el cap. XII. Sin embargo, la relación que se establece entre los arts. 11 y 19 LOI, y la posterior restricción del último a las decisiones de especial trascendencia del Consejo de Ministros, no pueden anular la obligatoriedad que impone el art. 11 LOI a los poderes públicos, de tal manera que los poderes públicos deberán adoptar medidas de acción positiva a favor de las mujeres para corregir situaciones de patente desigualdad respecto de los hombres, siendo el impacto de género una de las herramientas idóneas para detectarlas. Sin embargo, la utilización o no del mismo no condiciona la adopción de medidas de acción positiva.

Lo que queda claro es que el legislador ha querido que las acciones positivas tengan el carácter de básicas y ello comporta que todos los poderes públicos deben adoptarlas cuando existen situaciones evidentes de desigualdad, que se pueden demostrar a través del impacto de género, entre otras alternativas (plan estratégico de igualdad de oportunidades (art. 17), informe periódico (art. 18), estadísticas, encuestas y estudios desagregados por sexo (art. 20)...), porque lo que la LOI exige es que se trate de situaciones patentes de desigualdad.

Llegados a este punto se puede afirmar que uno o varios estudios que demuestren una situación patente de desigualdad permitirían justificar la adopción de acciones positivas con el fin de darles solución. En cambio, el problema surge cuando, existiendo estudios que demuestran una evidente situación de desigualdad, a pesar de ello el poder público correspondiente no adopta acciones positivas para corregirlo. En nuestra opinión, cabría entonces cuestionarse si la política o la acción normativa adoptada, en la que se ha obviado la adopción de medidas para corregir la situación patente de desigualdad de hecho, es contraria al ordenamiento jurídico en la medida que no se ha tenido en cuenta la obligación que impone el art. 11 LOI. En ese supuesto, y dependiendo del acto del que se trate, podría cuestionarse su validez en función de las normas procedimentales aplicables en cada caso.

Al igual que ocurre con las acciones positivas, la LOI incorpora la obligación para los poderes públicos de que sus actuaciones estén atravesadas por el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, esto es, por la transversalidad (art. 15 LOI). Para su cumplimiento, las Administraciones Públicas lo integrarán de forma activa en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. De nuevo la LOI le otorga un carácter básico a una estrategia cuyo origen se sitúa en la Conferencia mundial de Nairobi, aunque impulsada de manera defi-



nitiva en la plataforma de Pekín, y posteriormente la LOI la eleva a precepto de obligado cumplimiento para el Estado y las Comunidades Autónomas (DF Primera).

Si toda la actividad de los poderes públicos debe estar presidida por la transversalidad, una de las principales cuestiones que debe resolverse radica en cómo se materializa en la práctica y qué efectos puede tener el incumplimiento expreso o tácito de este principio.

La estrategia de la transversalidad tiene grandes dificultades para su aplicación, el Grupo de expertos del Consejo de Europa ha tenido que formular recomendaciones para su aplicación, y lo mismo ocurre en el ámbito interno de los Estados, falta mucha formación para poder llevar a cabo de manera correcta la aplicación de esta estrategia para que en cualquier acción de los poderes públicos quede constancia de que se ha tenido en cuenta la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Sin embargo, a pesar de las dificultades, al estar regulada en la LOI como un precepto de obligado cumplimiento tanto para el Estado como las Comunidades Autónomas, cualquier acción de los poderes públicos debe reunir la característica de haber sido adoptada aplicando la transversalidad. Una manera de poder dar cumplimiento a este principio es que la acción fáctica o normativa de los poderes públicos prevea o tenga en cuenta alguna medida relacionada con la igualdad, lo que puede salvar la dificultad que comporta la aplicación de la mencionada estrategia a cada una de las acciones dado que existe una abundante regulación sobre la igualdad de mujeres y hombres, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico. De esta forma, una disposición normativa o una política pública, siempre que incluyera alguna medida que esté previamente contemplada en una Ley, Reglamento, Plan, etc., relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, daría cumplimiento a la aplicación del principio de transversalidad, otra cuestión sería si la medida es más o menos adecuada.

La afirmación anterior también supone un replanteamiento de la idea de la transversalidad, porque ésta ya no solo va a comportar la obligación de los poderes públicos de incorporar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, sino también la activación de todas las medidas previstas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no solo en las normas que son de obligado cumplimiento, sino también en las normas convencionales (pactadas) y en las políticas públicas. Por consiguiente, el principio de transversalidad se convierte en un principio activador de todo el nuevo Derecho antidiscriminatorio.

Si la actividad de los poderes públicos necesariamente tiene que incorporar de forma transversal la igualdad de mujeres y hombres, para determinar si se cumple o no con ese precepto básico, se debería acudir en primer lugar a las



leyes, en segundo a las normas reglamentarias, en tercer lugar a las normas convencionales, siguiendo la jerarquía normativa establecida como principio ordenador del ordenamiento jurídico. Bajo esta propuesta se puede considerar que si la actividad de los poderes públicos ni siquiera cumple con las estrategias, los instrumentos y los ámbitos de actuación previstos en las leyes, principalmente en la LOI (educación, salud, sociedad de la información, deportes...), difícilmente estará cumpliendo con la transversalidad como norma básica de carácter estatal.

La aplicación del principio de transversalidad a partir de las normas legales y también las convencionales convierte, sobre todo a la LOI, en norma de referencia para comprobar si los poderes públicos han cumplido con la aplicación del principio de transversalidad. Esta posibilidad que permite una interpretación vinculada a la necesidad de aplicación de este principio, para que no se convierta en nominativo, le da una dimensión más amplia y seguramente más eficaz al convertirlo en un principio activador de todo el nuevo Derecho antidiscriminatorio, incluida la normativa autonómica de igualdad y las normas convencionales, en la medida que puede y debe servir como parámetro para medir el grado de cumplimiento del art. 15 LOI en cada ámbito de aplicación que corresponda.

VII. CONCLUSIONES

Como M. Barrère Unzueta (2008) ha afirmado, resulta necesario elaborar un nuevo Derecho antidiscriminatorio con perspectiva sistémica, en la medida que posee un potencial transformador de la realidad sociojurídica que no puede ser ignorado, pues el derecho es al mismo tiempo objeto del cambio y motor del mismo. Para M.^a L. Balaguer Callejón (2005b, 263), «el Estado Social puede integrar en buena medida las posibilidades de construcción de un Estado Paritario que se propone desde el feminismo, y es posible que lo esté haciendo actualmente».

En el intersticio de estas dos afirmaciones, la aprobación de la LOI debió significar un paso adelante en los debates doctrinales sobre el derecho a la no discriminación por razón de sexo. Su promulgación debió terminar definitivamente con la búsqueda de manera continua y reiterada de argumentos jurídicos que justificaran el reconocimiento como derecho positivo de la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Sevilla Merino, Ventura Franch 2007, 27). Como F. Lousada Arochena apreció, la exégesis de la LOI era suficiente para desplegar un estudio teórico-dogmático de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres con perspectiva de género (2014, 23). Sin embargo, todavía siguen siendo necesarias nuevas contribuciones doctrinales veinte años después de la aprobación de la LOI para justificar que el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres cuenta con una naturaleza plenamente jurídico-posi-



tiva y con un significado distinto a la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Se trata de un derecho que, tal y como ha sido regulado en la LOI, muestra una tensión dogmática evidente con el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, al menos si éste se reduce a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. La diferenciación entre estos dos derechos resulta más clara si se examina la teoría política que sustenta el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres (la democracia paritaria), así como su presupuesto (la equiparación de mujeres y hombres en dignidad, derechos y obligaciones), finalidad (garantizar la igualdad de trato, de oportunidades y de resultados a mujeres y hombres), naturaleza (legal), metodología (transversalidad), categoría de análisis jurídico (el género) y principio informador del ordenamiento jurídico (interpretación y aplicación de las normas con perspectiva de género), condiciones de aplicación (condiciones positivas) y contenido (obligaciones de hacer).

Dos consecuencias inmediatas se derivan de las anteriores apreciaciones: en primer lugar, en el orden teórico, la LOI constituye una excelente muestra con la que ensayar «una relectura de la teoría de los derechos, así como (...) una profundización democrática en sus mecanismos de garantía», tal y como ha reclamado O. Salazar Benítez (2026, 250); y, en segundo lugar, en el orden práctico, la exégesis del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres no puede realizarse sin tener en cuenta estos caracteres distintivos, especialmente para evitar su disolución en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, puesto que la LOI las desborda con la dimensión de la igualdad de resultados.

Bajo este prisma, tomando en consideración los Estatutos de Autonomía reformados desde 2006, la legislación autonómica sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres —especialmente la aprobada tras la LOI— y las modificaciones efectuadas a la LOI por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, y la Ley Orgánica 2/2024, de 2 de agosto, se ha analizado el carácter imperativo o dispositivo de las disposiciones de la LOI, el grado de obligatoriedad para los poderes públicos de adoptar acciones positivas a favor de las mujeres y la conjugación entre la corresponsabilidad y los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Si se aplica una exégesis asentada en los caracteres propios del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el estudio de estas tres cuestiones permite formular las siguientes conclusiones:

- primero, la LOI tiene naturaleza imperativa con carácter general, salvo aquellos preceptos que emplean expresamente términos dispositivos o facultativos para su aplicación;



- segundo, si existen situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, los poderes públicos tienen la obligación de adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregirlos, y mantenerlas mientras subsistan, con dos condiciones para su aplicación, exigibles ni más ni menos que con la misma intensidad que la necesidad de adoptar la medida específica: su razonabilidad y proporcionalidad al objetivo perseguido en cada caso;
- y, tercero, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral adquieren una dimensión funcional tras la LOI que los transforma en instrumentos para la corresponsabilidad, de manera que su reconocimiento debe llevarse a cabo de tal forma que dé lugar a un ejercicio corresponsable de tales derechos, a riesgo de devenir ilegal en otro caso, una consecuencia jurídica especialmente predicable en los contenidos de la negociación colectiva en el empleo público y privado, y, particularmente, en los planes de igualdad.

Cuando el contenido de la LOI se analiza a través del contraste con su Disposición Final Primera, el resultado también permite redimensionar su efectividad, en clara contradicción con un buen número de contribuciones realizadas en el ámbito jurídico que la señalan como una norma de derecho blando carente de eficacia bastante. Se trata de interpretaciones que han contribuido a relajar la aplicación de la LOI y, por consiguiente, su efectividad, sobre todo teniendo en cuenta, de manera general, la existencia de una cultura jurídica tan propicia para aceptar esta hipótesis, dado que todo lo relativo a la igualdad de mujeres y hombres siempre encuentra poderosas resistencias —como se evidenció de manera clarísima tras la crisis económica desencadenada en 2008 por la Gran Recesión, apenas un año después de la aprobación de la LOI—. Estas son algunas de las coletillas a las que se hace referencia continuamente en el mundo jurídico cuando se trata de aplicar, en general, las leyes de igualdad y, en particular, la LOI.

Sin embargo, cuando los preceptos se analizan desde la perspectiva de las competencias y la determinación de cómo y dónde deben aplicarse, la cuestión se sitúa en una dimensión estrictamente jurídica. Si son normas básicas tienen eficacia en todo el territorio del Estado como mínimos que deben garantizar la igualdad de la ciudadanía y, si solo afectan a la Administración General del Estado, significa que esta Administración las tiene que cumplir.

Si el contenido de la Disposición Final Primera estuviera referido a otro tipo de normas desde luego no se cuestionaría su grado de exigibilidad, porque efectivamente tienen que aplicarse e interpretarse como tales. Sin duda, si comparamos el contenido de la LOI con el de otras leyes básicas, al menos en los



términos empleados para expresar su grado de exigibilidad, no encontraríamos grandes diferencias con la regulación de la LOI. Y, sin embargo, no se le ocurre a ningún operador jurídico negar su aplicación o, cuanto menos, cuestionarla.

Lo que de verdad convierte esta norma en derecho blando no es su contenido, al menos según la exégesis que hemos efectuado, sino la cultura jurídica a través de la cual todo lo que afecta a las mujeres tiene escasa consideración (Barrère Unzueta 2008, 67). Una cultura que ha resultado más eficaz que la propia LOI a la hora de interpretar y aplicar algunas de sus disposiciones (Rubio Castro 2014, 68 y 2015, 106-107; Ruiz Resa 2016).

La cultura jurídica resistente a la igualdad de las mujeres traspasa la voluntad política, incluso de los parlamentos que legislan a favor de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una muestra de esa cultura se puede visualizar en la propia LOI, en la medida en que la Disposición Final Segunda limita el carácter de Ley Orgánica a las Disposiciones Adicionales Primera, Segunda y Tercera: las dos primeras referidas al derecho de participación política y la tercera a la Ley Orgánica del Poder Judicial. Consideramos que los contenidos de la LOI señalados como orgánicos son más bien escasos si se tiene en cuenta que la LOI regula materias relacionadas directamente con el contenido del derecho a la educación (arts. 23 a 26 LOI) y del derecho a la información (art. 28 LOI), que, de acuerdo con el artículo 81 CE, necesitan desarrollarse a través de Ley Orgánica. Incluso, en un sentido más amplio, puede plantearse si, como se ha defendido en este trabajo, la LOI desarrolla el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y este desarrollo comporta su activación en cada uno de los derechos y libertades bajo esta nueva concepción de la igualdad con carácter transversal (Títulos II a VIII LOI).

Finalmente, a la vista de la doctrina del Tribunal Constitucional, puede extraerse la conclusión de que la LOI es una norma que forma parte del bloque de constitucionalidad, al menos si se unen las dos posiciones que la doctrina ha otorgado a las normas que conforman el mencionado bloque: por una parte, como delimitadora de competencias y, por otra, como parámetro de constitucionalidad. Esta doble funcionalidad de la norma, como se ha mostrado con las cinco sentencias en las que el TC ha tenido ocasión de resolver ciertos recursos de inconstitucionalidad, le otorga a la LOI el carácter de ley de desarrollo constitucional que, junto a la Constitución, conforman el parámetro de constitucionalidad para la aplicación del derecho a la no discriminación por razón de sexo.

Su pertenencia al bloque de constitucionalidad le otorga la naturaleza de ser una norma materialmente constitucional, y, por tanto, parámetro de constitucionalidad de otras normas que, junto a la consideración de norma básica, llevaría aparejado un doble control: por una parte, el control de constitucionalidad sobre



otras normas ante el Tribunal Constitucional y, por otra, el control sobre los actos de los poderes públicos que se aparten del contenido de la norma y que pueden impugnarse ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

Si la Constitución representó un pacto de transición hacia la igualdad de las mujeres (Ventura Franch 1999, 255 ss.), la LOI marca una nueva etapa en la progresión hacia ese objetivo, junto con los Estatutos de Autonomía reformados, las leyes autonómicas de igualdad efectiva, y, más tarde, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, y la Ley Orgánica 2/2024, de 2 de agosto,. Las conclusiones formuladas pretenden contribuir decididamente a dicho tránsito, sin ignorar por ello sus limitaciones, puesto que no arrojan una respuesta completa y definitiva sobre el objeto de estudio. Tal y como han apreciado otros estudios previos, estos avances legislativos y jurisprudenciales, incluso llevados hasta sus últimas consecuencias, no exoneran de la necesidad de llevar a cabo una «reforma constituyente» de la Constitución Española según los postulados de la democracia paritaria, en el plano de la teoría política, y de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el plano de la teoría jurídica (Esquembre Cerdá 2006, 49 y 2017; Sevilla Merino 2005b, 214; Ventura Franch 1999, 260; 2005 y 2016).

VIII. REFERENCIAS

Álvarez Conde, E., Figueruelo Burrieza, A. y Nuño Gómez L. (dirs.) (2009). *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad*. Madrid: Iustel.

Álvarez del Cuvillo, A. (2024). *El concepto de discriminación grupal y su eficacia real en el ámbito de las relaciones laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Álvarez Rodríguez, I. (2012). *Democracia equilibrada «versus» democracia representativa*. Madrid: Congreso de los Diputados.

- (2024). *Perspectiva de género y Constitución*. Madrid: Colex.

Astola Madariaga, J. (2008). Las mujeres y el estado constitucional: un repaso al contenido de los grandes conceptos del derecho constitucional. En J. Astola Madariaga (coord.), *Mujeres y Derecho, pasado y presente* (pp. 227-290). Bizkaia: Universidad del País Vasco.

Atienza, M. (2013). *Curso de argumentación jurídica*. Madrid: Trotta.

Atienza, M., Ruiz Manero, J. (1996). *Las piezas del Derecho. Teoría de los enunciados jurídicos*. Barcelona: Ariel.

Balaguer Callejón, M.^a L. (2005a). *Mujer y Constitución. La construcción jurídica del género*. Madrid: Tecnos.



- (2005b). Mujer y derechos constitucionales. La construcción jurídica del género. En T. Freixes Sanjuán y J. Sevilla Merino (coords.), *Género, Constitución y Estatutos de Autonomía* (pp. 237-265). Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.
- (2007). El derecho de igualdad de género: la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres. En A. Figueruelo Burrieza, M.^a L. Ibáñez Martínez y R. M.^a Merino Hernández (eds.), *Igualdad ¿para qué? A propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (pp. 51-70). Granada: Comares.
- (2010). *Igualdad y Constitución Española*. Madrid: Tecnos.

Ballester Pastor, M.^a A. (2007). Significado general y conceptual de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En T. Sala Franco *et al* (coords.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (pp. 33-112). Valencia: Tirant lo Blanch.

Barrère Unzueta, M. (1997). *Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres*. Madrid: Civitas.

- (2003). Problemas del derecho antidiscriminatorio: subordinación *versus* discriminación y acción positiva *versus* igualdad de oportunidades. Cuadernos electrónicos de Filosofía del Derecho, 9, 1-29.
- (2008). Iusfeminismo y derecho antidiscriminatorio: hacia la igualdad por la discriminación. En R. Mestre i Mestre (coord.), *Mujeres, derecho y ciudadanías* (pp. 45-72). Valencia: Tirant lo Blanch.
- (2019). *Feminismo y Derecho. Fragmentos para un Derecho anti(subor)discriminatorio*. Santiago de Chile: Olejnik.
- (2025). La discriminación por inacción de los poderes públicos a partir de la ley 15/2022, con especial referencia al poder judicial. En Irigoyen Domínguez, A., Goizueta Vértiz, J. Barrère Unzueta, M. (dirs.), *La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Aportaciones multidisciplinares y teórico-críticas* (pp. 173-201). Madrid: Dykinson.

Barrère Unzueta, M., Morondo Taramundi, D. (2011). Subordiscriminación y discriminación interseccional: elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 45, 15-42.

Blasco Jover, C. (2025). *Problemas y retos pendientes en el ejercicio de los derechos de conciliación*. Madrid: BOE.



Bodelón González, E. (2009). (2010). Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿Hacia una nueva ciudadanía? *Anuario de Filosofía del Derecho*, 26, 85-106.

Carmona Cuenca, E. (1994). El principio de igualdad material en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Revista de Estudios Políticos*, 84, 265-285.

Cavas Martínez, F. (2021). *La perspectiva de género como canon de enjuiciamiento en la jurisprudencia social*. Pamplona: Aranzadi.

Consejo de Estado (2006). *Dictamen 803/2006, al Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres, emitido el 22 de junio de 2006*. Madrid: Consejo de Estado.

Cruz Villalón, J. (2007). Significación general y principios informadores de la Ley para la igualdad. *Temas Laborales*, 91, 9-31.

Esquembre Cerdá, M. (2006). Género y ciudadanía, mujeres y Constitución. *Feminismo/s*, 8, 35-52.

- (2010). Género, ciudadanía y derechos. La subjetividad política y jurídica de las mujeres como clave para la igualdad efectiva. *Corts. Anuario de Derecho Parlamentario*, 23, 47-85.
- (2017). Las mujeres ante el cambio constitucional. Algunos apuntes desde una perspectiva feminista para una «reforma constituyente» de la Constitución Española. *Cuadernos Manuel Giménez Abad*, 5 Extra, 75-92.

Fabregat Monfort, G. (2009). *Las medidas de acción positiva: la posibilidad de una nueva tutela antidiscriminatoria*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Favoreu, L. (1990). El bloque de la constitucionalidad. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, 5, 45-68.

Freixes Sanjuán, T., Sevilla Merino, J. (coords.) (2005), *Género, Constitución y Estatutos de Autonomía*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.

García Campá, S. (2026). La discriminación por omisión. En Reche Tello, N., Carmona Paredes, Rosario (dirs.), *Miradas actuales al Derecho antidiscriminatorio* (pp. 97-128). Madrid: Dykinson.

- García Campá, S. (2019). Criar sin parir. Sexo y género como categorías de análisis jurídico en la Sentencia del Tribunal Constitucional 111/2018, de 17 de octubre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 433, 153-174.



García Campá, S., Ventura Franch, A. (2021). 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. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, 2, 141-178.

García Gil, M.^a B. (2024). Tiempo de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación. En Molero Marañón, M.^a L. y Nieto Rojas, Patricia (dirs.), *Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad* (pp. 293-316). Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Garrigues Giménez, A. (2021). El deber de negociar colectivamente la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo. *Revista de Derecho Laboral vLex*, 4, 89-106.

Giménez Gluck, D. (1999). *Una manifestación polémica del principio de igualdad: acciones positivas moderadas y medidas de discriminación inversa*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Gómez Fernández, I. (2006). Redefinir el bloque de la Constitucionalidad 25 años después. *Estudios de Deusto. Revista de la Universidad de Deusto*, vol. 54, 1, 61-98.

- (2017). *Una constituyente feminista ¿Cómo reformar la Constitución con perspectiva de género?* Madrid: Marcial Pons.
- (2024). Principio de igualdad y principio antidiscriminatorio en el ordenamiento jurídico español. *Journal of Institutional Studies*, vol. 10, 3, 732-736.
- (2025). El debate entre equidad y paridad en el Estado social. En Hernández Darriba, Iraia (dir.), *Democracia paritaria y redistribución del poder* (pp. 63-92). Madrid: Dykinson.

Gómez Sánchez, Y. (2025). Reflexiones sobre el feminismo jurídico democrático. *Atlánticas – Revista Internacional de Estudios Feministas*, 10, 2, 2-29.

Lousada Arochena, F. (2014). *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Valencia: Tirant lo Blanch.

- (2020). *El enjuiciamiento de género*. Madrid: Dykinson.
- (2022). Evolución de la igualdad desde la Constitución de 1978: del patriarcado fuerte hacia la igualdad de género. *iQUAL. Revista de género e igualdad*, 5, 1-27.



Martínez Sampere, E. (2014). Ciudadanía democrática, voluntad política y Estado Social. En VV.AA., *Igualdad y democracia: el género como categoría de análisis jurídico. Estudios en homenaje a la profesora Julia Sevilla Merino* (pp. 443-451). Valencia: Corts Valencianes.

Marrades Puig, A. (2007). Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. En J.I. García Ninet (dir.), A. Garrigues Giménez (coord.), *Comentarios a la Ley de Igualdad* (pp. 206-210). Bilbao: CISS – Wolters Kluwer.

Mercader Uguina, J. R. (2007). Técnica legislativa y legislación transversal: reflexiones al hilo de la Ley Orgánica de igualdad entre mujeres y hombres. En J. R. Mercader Uguina (coord.), *Comentarios laborales de la Ley de igualdad entre mujeres y hombres* (pp. 15-50). Valencia: Tirant lo Blanch.

Mestre i Mestre, R. (2008). Mujeres, derechos y ciudadanías. En R. Mestre i Mestre (coord.), *Mujeres, derecho y ciudadanías* (pp. 17-44). Valencia: Tirant lo Blanch.

Molina Navarrete, C. (2007). El impacto laboral de la «Ley de igualdad de sexos»: lo que queda después de vender el «humo político». *Estudios financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 290, 99-158.

- (2020). *La doctrina jurisprudencial por discriminación de género en el orden social*. Madrid: La Ley.

Moll Noguera, R. (2021). La perspectiva de género y el Derecho del Trabajo: ¿una hermenéutica en construcción o algo más? *Labos*, vol. 2, 2, 83-98.

Pavani, Giorgia, Ragone, Sabrina (2014). Algunas observaciones acerca de la Ley Orgánica de igualdad efectiva desde una perspectiva comparada. *Foro, Nueva época*, vol. 17, 1, 331-358.

Perán Quesada, S. (2014). *Derecho social y género. El camino hacia la igualdad efectiva en las relaciones sociolaborales*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters Aranzadi.

- (2025). El principio de igualdad de oportunidades por razón de género en el ordenamiento y la jurisprudencia europea. O no es lo mismo predicar que dar trigo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 489, 144-173.

Pérez del Río, T. (2007). Aproximación general a la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. *Artículo 14, una perspectiva de género*, 24, 4-20.



Poyatos Matas, G. (2022). *Juzgar con perspectiva de género en el orden social*. Pamplona: Aranzadi.

Red Feminista de Derecho Constitucional (2005). Informe sobre las bases para la incorporación de la perspectiva de género en las reformas de los Estatutos de Autonomía. En T. Freixes Sanjuán y J. Sevilla Merino (coords.), *Género, Constitución y Estatutos de Autonomía* (pp. 427-847). Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.

Rey Martínez, F. (1995). *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. Madrid: McGraw-Hill.

- (2019). *Derecho antidiscriminatorio*. Pamplona: Aranzadi.
- (2023). La (jurídica) igualdad de trato (de origen norteamericano) y la (política) igualdad de oportunidades (de origen europeo): conexiones, confusiones y malentendidos. *IgualdadES*, 9, 13-43.

Rubio Castro, A. (2014). Los efectos jurídicos del *soft law* en materia de igualdad efectiva. La experiencia española. *Anuario de Filosofía del Derecho*, XXX, 37-68.

- (2015). La eficacia de la legislación española en materia de igualdad de género. *Gênero & Direito*, 1, 76-113.

Rubio Llorente, F. (1989). El bloque de constitucionalidad. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 27, 9-38.

Ruiz Resa, J.D. (2016). Resistematizando la ley de igualdad desde una concepción compleja del Derecho. *Anuario de la Facultad de Derecho – Universidad de Alcalá*, IX, 1-22.

Salazar Benítez, O. (2026). La frágil igualdad: gobernanza policéntrica vs. impotencia constitucional. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 60, 229-252.

- (2021). La quiebra del sujeto constitucional. Democracia paritaria y ciudadanía cuidadosa. *Derechos y libertades: Revista de Filosofía del Derecho y derechos humanos*, 45, 17-56.

Sempere Navarro, A. (2008). Disposición Adicional Undécima. Modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En Sánchez Trigueros, C., Sempere Navarro, A.V. (coords.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (pp. 679-681). Pamplona: Aranzadi.



Sevilla Merino, J. (2004). *Mujeres y ciudadanía: la democracia paritaria*. Valencia: Instituto Universitario de Estudios de la Mujer – Universidad de Valencia.

- (2005a). Igualdad en democracia es paridad. La reforma de las leyes electorales. Artículo 14. Una perspectiva de género, 20, 4-15.
- (2005b). Paridad y Constitución. En T. Freixes Sanjuán y J. Sevilla Merino (coords.), *Género, Constitución y Estatutos de Autonomía* (pp. 205-236). Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.
- (2008). Reforma estatutaria y perspectiva de género. *Corts. Anuario de Derecho Parlamentario*, 20, 17-66.

Sevilla Merino, J., Ventura Franch, A. (2007). Fundamento constitucional de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Especial referencia a la participación política. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 2 extraordinario, 15-51.

- (2014). El derecho a la participación política de las mujeres. En A. Ventura Franch y 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 Cortes Generales (2004-2008-2011)* (pp. 41-60). Valencia: Tirant lo Blanch.

Sevilla Merino, J., Ventura Franch, A., García Campá, S. (2007). La igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde la teoría constitucional. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 67, 63-81.

Valdés Dal-Ré, F. (2010). *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*. Madrid: Ed. Reus.

Ventura Franch, A. (1999). *Las mujeres y la Constitución Española de 1978*. Madrid: Instituto de la Mujer – Ministerio de Asuntos Sociales.

- (2005). Igualdad real y reforma constitucional. En T. Freixes Sanjuán y J. Sevilla Merino (coords.), *Género, Constitución y Estatutos de Autonomía* (pp. 267-280). Madrid: INAP.
- (2007). Artículo 1. Objeto de la ley. En J.I. García Ninet (dir.), A. Garrigues Giménez (coord.), *Comentarios a la Ley de Igualdad* (pp. 31-42). Bilbao: CISS – Wolters Kluwer.



- (2016). La reforma constitucional desde una perspectiva de género. En R. Tur Ausina (dir.), *Poderes públicos y privados ante la regeneración constitucional democrática* (pp. 217-230). Madrid: Dykinson.
- (2025). Presencia equilibrada de mujeres y hombres: de la ley de igualdad a la ley de paridad. En F. Balaguer Callejón y Y. Gómez Sánchez, *Estudios sobre jurisdicción constitucional, derechos fundamentales e igualdad. Liber amicorum María Luísa Balaguer Callejón* (pp. 739-761). Madrid: BOE.

Ventura Franch, A., Romani Sancho, L. (coords.) (2014). *El derecho a la participación política de las mujeres. Resultados de la aplicación de la Ley de igualdad en las elecciones a Cortes Generales (2004-2008-2011)*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Ventura Franch, A., Sevilla Merino, J., García Campá, S. (2007). Exposición de motivos. En J.I. García Ninet (dir.), A. Garrigues Giménez (coord.), *Comentarios a la Ley de Igualdad* (pp. 19-31). Valencia: CISS – Wolters Kluwer.

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

Zoco Zabala, C. (2017). La igualdad entre mujeres y hombres tras 40 años de Constitución Española. *Revista de Derecho Político*, 100, 211-256.



COLECCIÓN
GRANDES TRATADOS
ARANZADI

La monografía estudia el contenido, revisa la aplicación y evalúa la eficacia de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tras cinco reformas de su articulado y un amplísimo desarrollo jurisprudencial durante sus casi veinte años de vigencia. El texto muestra todas las implicaciones que la Ley Orgánica tiene en el plano legal, jurisprudencial y social para impedir cualquier discriminación directa e indirecta, y, en particular, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El estudio también comprende la tutela multinivel del derecho a la igualdad efectiva derivada de la normativa de Naciones Unidas, la Organización de Estados Americanos y las Comunidades Autónomas. La obra se completa con un examen sociológico de los indicadores disponibles en cinco dimensiones clave para apreciar los cambios sociales ocurridos desde su aprobación: trabajo, educación, salud, empleo público y toma de decisiones. Los resultados que se obtienen con los análisis permiten formular nuevas recomendaciones para mejorar la Ley Orgánica y las normas conexas, con el objetivo de lograr que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva en España.

La segunda edición ofrece un contenido completamente revisado, actualizado y puesto al día para facilitar a los operadores jurídicos criterios, pautas y directrices útiles para interpretar y aplicar correctamente los conceptos, las estrategias y los instrumentos de la Ley Orgánica y su normativa de desarrollo.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

