



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

Trabajo de fin de grado

**DISCRIMINACIÓN POSITIVA. EL SISTEMA DE CUOTAS
FEMENINAS EN ESPAÑA**

Víctor Ly Yang

5º E-3 C

Director: José Luis Rey Pérez

MADRID | Abril 2019

RESUMEN

Mediante un acercamiento multidisciplinar, se analiza el principio de igualdad, concretamente en su manifestación relativa a la discriminación positiva, como una excepción justificada y razonable al principio de no discriminación. Se plantea el trasfondo teórico e ideológico de la cuestión, señalando las inconsistencias que a nuestro juicio existen en las medidas y leyes reflejo de la llamada ideología de género. El estudio se concreta en la situación de la mujer en España, viendo el caso específico de la LOREG, y las medidas de discriminación positiva que, de los datos actuales y de su análisis, se contempla más razonable recomendar.

Palabras clave: igualdad, discriminación positiva, excepción, sexo, género, mujer, medidas.

ABSTRACT

The principle of equality is analysed through a multidisciplinary approach, specifically in its manifestation relating to positive discrimination, as a justified and reasonable exception to the principle of non-discrimination. This research project raises the theoretical and ideological background of the matter at hand, pointing out the inconsistencies that in our opinion exist in the measures and laws that reflect the so-called ideology of gender. The study focuses on the situation of women in Spain. After analysing the current measures of positive discrimination and a case study of the LOREG, we conclude by suggesting some affirmative actions to cope with gender inequality.

Key words: equality, positive discrimination, exception, sex, gender, woman, measures.

ÍNDICE

1. Introducción y justificación del tema	1
2. Contexto teórico	3
3. Situación de la mujer en España	29
4. Criterios para determinar cuándo procede aplicar discriminación positiva	37
5. Conclusiones	40
6. Referencias bibliográficas y otras fuentes.....	43
7. Anexos	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Evolución del porcentaje de mujeres en el Congreso de los Diputados.....	33
Gráfico 2. Comparativa de la evolución del porcentaje de hombres y mujeres en el Congreso de los Diputados.	34

1. Introducción y justificación del tema

El objeto del presente trabajo es analizar desde una visión general el principio de igualdad, y más concretamente en su manifestación relativa a la discriminación positiva. Se trata de una cuestión en cierto modo muy antigua y al mismo tiempo de suma actualidad. Las directivas europeas recomiendan una composición del 50% de varones y 50% de mujeres en las grandes empresas. Determinados partidos políticos abogan por la igualdad total entre sexos.

Nos interesa el tema, además, por las paradojas que pueden darse: en aras de la igualdad, se aboga por la discriminación positiva, que no deja de ser un tipo de discriminación.

La discriminación positiva entra de lleno en el derecho básico a la igualdad, derecho fundamental, consolidado en el art. 14 de la Constitución Española. La discriminación positiva sería una excepción justificada y razonable al principio de no discriminación. Estudiaremos la razonabilidad de esta excepción.

El tema pertenece a la Filosofía del Derecho, al ámbito de los Derechos Fundamentales, y de Derecho Constitucional, y afecta a su plasmación en las distintas ramas del ordenamiento jurídico. No obstante lo anterior, nuestro acercamiento no es solo ni estrictamente jurídicamente jurídico. Es también multidisciplinar, porque, como veremos, nos encontraremos con planteamientos políticos e ideológicos que, en nombre de la igualdad, propugnan políticas y medidas cuya aplicación pone en cuestión, nos parece, el mismo derecho que dicen promover. Lo analizaremos a lo largo del trabajo, también mediante estadísticas.

En un primer apartado, el contexto teórico, profundizaremos en los conceptos de “discriminación”, “igualdad”, “sexo” y “género”, entre otros. Estudiaremos las dos leyes que afectan directamente a nuestro objeto de estudio: la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Asimismo, por su relevancia al respecto traemos a colación la Sentencia del Tribunal Constitucional 59/2008, acerca de una cuestión de inconstitucionalidad sobre la primera de las dos leyes, así como sus votos particulares.

A continuación, describiremos la situación de la mujer en España en la actualidad, con datos obtenidos de fuentes oficiales, deteniéndonos en algunos de los conceptos que se usan habitualmente, como son la brecha salarial o el techo de cristal, para argumentar la situación de desigualdad de la mujer respecto al varón. Como ejemplo concreto, analizaremos la Ley Orgánica de Régimen Electoral, concretamente la Instrucción 5/2007 de 12 de abril, donde se establece la exigencia de un cuarenta por ciento mínimo de cada uno de los sexos en las listas electorales, exponiendo los resultados en la composición de las cámaras antes y después de dicha Instrucción.

Para terminar, expondremos los criterios para determinar cuándo procede aplicar discriminación positiva, acabando con las conclusiones y valoraciones que nos parecen más razonables después de estudiar el tema.

2. Contexto teórico

Desglosamos en primer lugar las definiciones y descripción de los conceptos relacionados con el tema de estudio: igualdad, discriminación, sexo, género, discriminación positiva, sistema de cuotas, etc.

Elegimos el Diccionario de la Real Academia, como fuente semántica de los conceptos, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, como primera norma general aceptada por la humanidad, y la Constitución Española de 1978, como norma suprema del ordenamiento jurídico de nuestro país.

El derecho de igualdad, en el que nos situamos para tratar la discriminación positiva, pertenece a los derechos fundamentales. En nuestro ordenamiento, se recoge en la Constitución como derecho constitucional, y de este derecho dimanar en las distintas áreas otros derechos en el laboral, tributario, penal, administrativo, etc.

Para terminar el apartado, profundizaremos en el derecho de igualdad y no discriminación y sus consecuencias.

a) Igualdad

Diccionario de la Real Academia (DRA). Encontramos tres acepciones:

1. f. Conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad.
2. f. Correspondencia y proporción que resulta de muchas partes que uniformemente componen un todo.
3. f. Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones.

En la Declaración Universal de Derecho Humanos (DHDH) de 1948 se cita en tres ocasiones:

- en el preámbulo: *Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres;*

- en el art. 10: *Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.*

- en el art. 21.2: *Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.*

En la Constitución Española (CE), art. 14:

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

Este artículo de la CE es el fundamento del derecho de igualdad y no discriminación en el ordenamiento legal español. El derecho de igualdad tiene dos manifestaciones: la igualdad ante la Ley, y la igualdad en la aplicación de la Ley.

b) Discriminación

DRA:

1. f. Acción y efecto de discriminar.

Se encuentran dos acepciones de **discriminar**:

1. tr. Seleccionar excluyendo.

2. tr. Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.

En la DUDH la encontramos dos veces:

- en el artículo 7:

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

- en el artículo 23.2:

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

En la CE se encuentra en el mismo artículo que la igualdad, ya citado, y en el art. 35.1, referido del deber y derecho al trabajo:

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

c) Sexo

DRA: tomamos las dos primeras de las cuatro voces:

1. m. Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas.
2. m. Conjunto de seres pertenecientes a un mismo sexo. Sexo masculino, femenino.

DUDH: se menciona en el artículo 2:

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

En la CE se encuentra en los mismos artículos que la discriminación, ya citados (art. 14 y 35.1).

d) Género

DRA: citamos las tres primeras voces, entendiendo:

1. m. Conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes.
2. m. Clase o tipo a que pertenecen personas o cosas. Ese género de bromas no me gusta.

3. m. Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.

No hay ninguna referencia al género ni en la DUDH ni en la CE.

e) Discriminación positiva

DRA:

1. f. Protección de carácter extraordinario que se da a un grupo social históricamente discriminado.

En la DUDH y en la CE no se menciona.

f) Igualitarismo

DRA:

1. m. Tendencia política que propugna la desaparición o atenuación de las diferencias sociales.

En la DUDH y en la CE no se menciona.

Una vez definidos los principales conceptos que nos ocupan, pasamos a exponer y analizar el **derecho de igualdad y no discriminación**. Nos referiremos a su sentido formal, jurídico. El fundamento último del derecho de igualdad, en nuestra Constitución y en el de todos los ordenamientos jurídicos que la recogen, radica en la **igual dignidad** de todas las personas, lo que nos sitúa en una perspectiva filosófica y moral. Una vez que este principio es incorporado al ordenamiento jurídico tiene unos contenidos concretos, que nuestra jurisprudencia denomina como contenido esencial. De facto, no existen dos personas iguales, todas son únicas e irrepetibles, pero la igual dignidad de todas ellas lleva a un tratamiento jurídico que veta toda discriminación o desigualdad, tanto ante la ley como en la aplicación de la misma.

El derecho de igualdad vigente en España se fundamenta en el citado art. 14 de la CE. De él emanan dos manifestaciones: la igualdad ante la Ley, y la igualdad en la aplicación de la Ley.

- La igualdad ante la Ley significa que el legislador trata a todos como iguales. Si existe una diferencia de trato entre unos y otros se ha de justificar y argumentar razonablemente, para que no exista discriminación. No existe un mandato de igualdad absoluto: nunca se podrá ser exactamente iguales todos en todo y, por tanto, no se podrá tratar como iguales a los distintos.

- La igualdad en la aplicación de la Ley implica que se aplique de modo igual a quienes se encuentran en iguales condiciones: a igualdad de situaciones, igualdad de trato.

Análogamente a estas dos manifestaciones, otra forma de aproximarnos al derecho de igualdad consistiría en plantearlo como *equiparación*, por un lado, y como *diferenciación* por otro. Esta distinción y su articulación práctica es tratada por E. Fernández Ruiz-Gálvez¹. La autora expone ambas vertientes:

- “como principio de equiparación, o de no-discriminación, de trato igual a los iguales o más exactamente de trato igual de las personas o situaciones entre las que existen diferencias, pero que se consideran como irrelevantes a los efectos de que se trate”;

- “y de otro lado como principio de diferenciación, esto es, de trato diferenciado de las personas o situaciones entre las que existen diferencias «relevantes» a los efectos de la regulación jurídica de que se trate.”²

La autora explica cómo la igualdad absoluta no existe salvo en la identidad propiamente dicha, por tanto, en las relaciones de identidad de un objeto consigo mismo. Siempre habrá diferencias. Por este motivo, entre otros, “la igualdad o desigualdad se predica siempre a partir de un determinado punto de vista o criterio de referencia, haciendo abstracción de los demás” (el subrayado es nuestro).

Para la justa aplicación del derecho de igualdad o no discriminación, nos parece clave la puntualización que expresa poco antes: “*Las normas pueden tomar en consideración las diferencias existentes entre los seres humanos y las situaciones y establecer en base a*

¹ Fernández Ruiz-Gálvez, E., “Principio de equiparación y principio de diferenciación. Su articulación práctica”, *Anuario de Filosofía del Derecho* vol. XI, 1994, pp. 141-157.

² Op. cit., p. 142.

ellas una diferencia de trato normativo, pero dentro de ciertos márgenes. La problemática del principio de igualdad reside precisamente en establecer cuándo están justificadas y cuándo no las diferencias de trato normativo” (el subrayado es nuestro).

Alrededor de este punto de “justificación razonable” (*cuándo están justificadas y cuándo no las diferencias de trato normativo*) nos parece que se fundamenta y gira la discriminación positiva. Volveremos más adelante sobre él.

Igualdad vs igualitarismo

Por otro lado, el **igualitarismo** viene usándose cada vez con más frecuencia en el ámbito político. Según hemos visto en el DRA, el igualitarismo es una “tendencia política que propugna la desaparición o atenuación de las diferencias sociales.” Podríamos hablar del igualitarismo como un concepto político e ideológico, incluso de una *ideología de la igualdad*, no de un concepto jurídico, ni en sus manifestaciones (igualdad ante la ley y en la aplicación de la misma) ni en sus principios y consecuencias (equiparación y diferenciación). Equiparar el derecho de igualdad con el igualitarismo conlleva unos riesgos jurídicos que se han de plantear previa y necesariamente si se pretende articular con un mínimo de rigor cualquier medida legislativa.

Actualmente, dejando el plano jurídico y yendo al sociológico y mediático, se da continuamente esta confusión que acabamos de indicar: en los debates y planteamientos de la cuestión en medios de comunicación, y en las “reivindicaciones” feministas en general, se habla de igualdad o de falta de igualdad cuando en realidad se están refiriendo a falta de igualitarismo. El derecho de igualdad está garantizado, pero no se reivindica éste, sino un igualitarismo según el cual las tareas domésticas, los trabajos peor remunerados, los puestos directivos, los puestos de función pública, los fondos públicos, por citar algunos ámbitos, sean asignados a la par entre mujeres y hombres. Nos parece importante señalar que las consecuencias de seguir este planteamiento que promueve el igualitarismo so capa de igualdad son fundamentalmente dos: **desvirtúa y deforma el derecho de igualdad**, provocando desigualdades no justificadas (p.e. con la denegación de la presunción de inocencia al varón y solo a él en la LPIVG), y **destruye el principio y el ejercicio de la libertad**, tanto el derecho a la misma de cada individuo como la libertad de las distintas comunidades humanas (familias, empresas, organizaciones sin ánimo de

lucro, partidos, asociaciones, etc.) de auto organizarse. Entre otros efectos, disminuiría o incluso liquidaría la posibilidad de división del trabajo como forma de organización económica, con las consiguientes ineficiencias y costes, y cuyos efectos y secuelas ya hemos visto en la historia reciente de los países comunistas.

Sexo vs género

Asimismo, en el debate político y sobre todo mediático entre los conceptos de sexo y género, creemos importante explicitar o indicar al menos la problemática que conlleva la sustitución del primero por el segundo. El concepto *género*, siendo utilizado inicialmente como accidente gramatical (igual que el número), y proviniendo su uso actual del campo ideológico y político, ya es también jurídico, pues se ha recogido en muchas leyes. Es un concepto político y controvertido, que parte de una concepción de la persona cuya sexualidad y orientación sexual provienen o son impuestas por una determinada concepción cultural, pero que puede y debe ser decidida por cada individuo cuando este así lo quiera, y puede ser cambiado cuándo y cómo él decida. Es decir, cada uno decide lo que es, tanto en su sexualidad como en su orientación sexual. En nuestra opinión, la sexualidad (ser hombre o ser mujer) viene dada, y la orientación sexual es elegida, aún a sabiendas que esta postura podría resultar polémica para muchos³.

La noción de *sexo*, en cambio, se refiere a la persona como alguien a quien le es dado, *recibe* su ser, como hombre o como mujer, con sus consecuentes manifestaciones en todos los ámbitos vitales (físico, psicológico, afectivo, cultural, relacional, etc.). El primero, el género, sería una construcción decidida por el individuo, cambiante según su decisión, mientras que el segundo es lo que es sin confusión (no hablamos de la orientación sexual). Es evidente la inseguridad jurídica y en otros ámbitos que conlleva sustituir el concepto *género* por el de *sexo*.

Judith Butler plantea en su conocida obra *Deshacer el género*⁴ “el fin de la diferencia sexual” como una “base necesaria para la posibilidad de pensar, un lenguaje, una forma de

³ Distinguimos la orientación sexual del sexo, siendo esta última una inclinación o tendencia sexual, que, en última instancia, es elegida: “Según la definición de ‘orientación sexual’ e ‘identidad de género’ el género de cada uno es una cuestión de *sentimiento*, es decir, de la autodefinición arbitraria y puramente subjetiva de la persona.” Kuby, G., *La Revolución Sexual Global. La destrucción de la libertad en nombre de la libertad*, Editorial Didaskalos, Madrid, 2017, p. 132.

⁴ Butler, J., *Deshacer el género*, Paidós, Barcelona, 2006.

ser un cuerpo en el mundo.”⁵ En otra publicación⁶ Butler expone: *Una tendencia dentro de los estudios de género ha sido asumir que la alternativa al sistema binario de género es una multiplicación de los géneros. Esa aproximación provoca invariablemente la pregunta de cuántos géneros puede haber y cómo se les puede llamar.* Conviene advertir que para esta autora no sólo el género es una construcción cultural, sino también ¡en cierto sentido el sexo!, o determinadas características que solemos atribuir al sexo.

En el interesante y recién publicado informe *Feminismo. Mitos y realidades*, se citan numerosos autores, y sobre todo autoras feministas, cuyos planteamientos podríamos resumir en esta cita:

Las feministas radicales suelen afirmar dogmáticamente, en contra de la evidencia científica, que hombres y mujeres son esencialmente iguales, que no hay apenas diferencias entre ellos (Fine, 2017; Saini, 2017), que es solamente o principalmente la socialización la que genera las diferencias entre los sexos y que los roles sexuales o de género son algo exclusivamente cultural y arbitrario, producto del adoctrinamiento machista y patriarcal, y sin ninguna relación con la naturaleza o la biología (Butler, 1990). Si aceptan los efectos de la biología insisten en que lo que hay que hacer es cancelarlos o corregirlos para alcanzar la igualdad de resultados y la paridad en todos los ámbitos sociales mediante el intervencionismo coactivo de la acción política, sin evidencias de que sus métodos funcionen en la realidad para conseguir lo que dicen querer, ignorando las evidencias en su contra y los daños causados (McGuire, 2017; Sommers, 2000), y sin respetar la libertad, la voluntad y los intereses de los individuos afectados. Afirman que es mejor no estudiar las diferencias entre hombres y mujeres porque eso podría servir para justificar la desigualdad y la discriminación contra la mujer: no entienden que conocer y explicar no equivale a justificar, y prefieren que no se conozcan ciertas realidades para poder negarlas más cómodamente.⁷

No es posible en este trabajo analizar exhaustivamente este tema, que daría para otro TFG y más. Sin embargo, por la importancia de la cuestión, y por la claridad de sus argumentos, traemos a colación el análisis que sobre el tema *sexo-género* realiza la socióloga alemana Gabriele Kubly en su libro *La Revolución Sexual Global*:

⁵ Op .cit., p. 250.

⁶ Butler, J., “Regulaciones de género”, *Revista La ventana*, núm. 23, 2005, p. 12.

⁷ Casado, C., Capella, F., Ariño, I. y Calvo, S., “Mitos y realidades del feminismo. ¿Es el feminismo dominante un movimiento liberador de la mujer?”, Informe del Instituto Juan de Mariana, Madrid, 2019.

El Manifiesto de género

El *Manifiesto de género* publicado en Alemania por una red de activistas académicas de género –todas ellas mujeres–, muestra la rapidez con la que el engaño de la supuestamente inexistente identidad de género masculino / femenino consiguió entrar en la política social. Publicado en 2006, el Manifiesto de género trata del “desarrollo cualitativo en la formación y asesoría de género”. Para asombro de las autoras del manifiesto, esto había alcanzado una escala que “era impensable a mediados de los años noventa”. “Asesores, instructores y entrenadores se ganan la vida entrenando y asesorando a instituciones de todo tipo en las cuestiones de género”.

Al hacerlos, se toparon con la “paradoja de género” que, según Judith Butler, fue sólo una etapa de transición en el camino hacia la plena abolición de la identidad de género binaria: esa incorporación de la perspectiva de género todavía se vende en política como “igualdad” de hombres y mujeres. Esta comprensión general de la incorporación de la perspectiva de género se mantiene porque no puede contar con la aceptación del público. En los 150 años de la batalla por la emancipación de la mujer, nos hemos acostumbrado a pensar que los hombres son autores de un delito y las mujeres víctimas que necesitan ayuda del estado para lograr la igualdad. Esto destapa el grifo financiero, pero al precio de “afirmar la dualidad de género”, que la ideología de género pretende destruir. En el Manifiesto de género, “el orden de género prevaleciente, que, por ejemplo, asocia un cuerpo definido como femenino con ciertos atributos personales y patrones de conducta clasificada como femenina y con una necesaria atención a los hombres en cuanto deseo” sufre una “crítica fundamental”. “Esta crítica se basa en la observación de numerosos géneros sociales y diferentes formas de deseo. Esto también ha mostrado que el ‘sexo’ es también un derivado de construcción sociocultural”. Así, como dicen los ardientes discípulos de Butler, un cuerpo no es femenino; esto es sólo una “construcción sociocultural”. Las características personales y comportamientos no pueden derivar de él, ni siquiera el deseo hacia el sexo opuesto. No hay sólo dos, sino muchos géneros.

Esta es la forma en que la paradoja se resuelve en la práctica: bajo el pretexto de la igualdad y la justicia, se elabora más *igualdad* aún entre hombres y mujeres hasta que los géneros ya no son distinguibles.

Las firmantes del Manifiesto de género no ocultan sus objetivos; su lema es “utilizar el género para deshacer el género”. Se trata de “superar la desigualdad en el orden social de género” a través de su “deconstrucción”. Se levantan contra “supuestos teóricos comunes, así como enfoques religiosos fundamentalistas o sociobiológicos deterministas” que mantienen “factores pre-discursivos tales como la voluntad de Dios o la determinación

genética”. Las firmantes describen esta libertad perfecta de esta forma: “Una diversidad de géneros de igual valor, diseñados individualmente y renegociados basados en la camaradería y la solidaridad... Donde había dualidad de género, habrá diversidad de géneros”.

En lenguaje llano: quien piensa que existe un propósito divino para el hombre y la mujer es un fundamentalista religioso. Quien considera significativo que las células del cuerpo se definan genéticamente como masculinas o femeninas, o que el cerebro de los hombres y mujeres muestre diferencias considerables, es un fundamentalista biológico y sexista y, por tanto, un enemigo peligroso de la libertad, porque se opone a “desabrochar las ataduras, relaciones y adjuntos del orden jerárquico bipolar de género”.⁸

La crítica de Kuby (autora que, no olvidemos, proviene del feminismo) nos parece muy acertada: pone de manifiesto las contradicciones internas de las autoras del Manifiesto, que ni siquiera son ocultadas por las mismas.

Discriminación positiva

Este concepto proviene de EEUU, allí conocido como *affirmative action*, con medidas políticas que comenzaron a mediados de los años 60. Consistía inicialmente en políticas de no discriminación, pasando más tarde a medidas que favorecían a determinados colectivos desfavorecidos (principalmente raciales) en materia de becas, acceso a puestos de trabajo, etc. Son políticas discutidas⁹. En los tribunales americanos, encontramos sentencias a favor y en contra de estas medidas, interpretando las contrarias que vulneraba la decimocuarta enmienda, el derecho de igualdad.

En España, para aproximarnos a la discriminación positiva, hemos buscado las leyes que se refieren, a veces indirectamente, a esta cuestión. La primera ley donde se recoge expresamente el concepto género: la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LPIVG). La hemos estudiado, junto con la Sentencia del Tribunal Constitucional 59/2008 de 14 de mayo (muy importante pues plantea cuestión de inconstitucionalidad sobre dicha Ley), y hemos analizado la Ley

⁸ Kuby, G., *La Revolución Sexual Global. La destrucción de la libertad en nombre de la libertad*, op. cit., pp. 185-187.

⁹ Ver por ejemplo la obra del jurista afroamericano Thomas Sowell, *La discriminación positiva en el mundo*, Ed. Gota a Gota, Madrid, 2006, donde presenta su visión y análisis de datos sobre las consecuencias de la aplicación de estas políticas.

Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Sobre la **LPIVG** nos parece interesante destacar que, al inicio de la exposición de motivos, describe la violencia de género como “el símbolo más brutal de la *desigualdad* existente en nuestra sociedad.” (exp. I). Y en el art. 1 refiere que “La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de *desigualdad* y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.” Nos llaman la atención los tres conceptos iniciales: discriminación, desigualdad, y relaciones de poder. Es llamativo, a nuestro juicio por lo sesgado e ideologizado del enfoque que, en nuestro país, a comienzos del siglo XXI, cuando la mujer goza de más libertades y derechos reconocidos que en toda la larga historia anterior, se plantee una ley que pareciera estar protegiendo los derechos elementales de las mujeres de un país tercermundista, más que necesitadas de una protección como esta.

También es curioso que, a lo largo de todo el texto legislativo se mencione la igualdad o desigualdad entre *hombres y mujeres* (o entre *sexos*), concretamente en treinta y cinco ocasiones. En la Ley sólo se menciona una vez la igualdad de *género* (art. 4.7), lo que es llamativo y parece contradictorio respecto del título de la Ley (*contra la Violencia de Género*), que se fundamenta según la exposición de motivos en la desigualdad entre hombres y mujeres que hay en nuestra sociedad.

Para terminar con algunas notas críticas sobre esta Ley, nos referiremos a datos concretos. Las mujeres asesinadas a manos de hombres con alguna relación afectiva presente o pasada, “víctimas mortales por violencia de género” según la Ley, ascienden en los últimos 20 años a un total de 1.192, lo que da una media de 59,60 mujeres asesinadas al año. No hemos podido encontrar en ningún portal oficial (INE, Mº del Interior, CGPJ, etc.) cifras de hombres asesinados a manos de mujeres con alguna relación afectiva presente o pasada. Dos apuntes al respecto.

El criterio numérico nunca debe ser un argumento para incriminar a un sector de la sociedad genéricamente y sin matizaciones. Si algunos hombres cometen más delitos contra algunas mujeres el resultado debería ser más condenas numéricas de hombres que

de mujeres, pero no de mayor intensidad. De lo contrario, caeríamos en un derecho penal de autor. Piénsese, en otro contexto, castigar más a vascos que a castellanos por razón de una mayor incidencia del terrorismo en dicha comunidad autónoma. Incluso en el mismo contexto de violencia de género, castigar más a extranjeros que a nacionales por razón de que, según muchos operadores jurídicos, se da más entre inmigrantes que entre españoles. Esto, que nos parece absurdo en un contexto de desigualdad por razón de lugar de nacimiento, debería hacernos reflexionar sobre la incoherencia de un trato desigual en el derecho penal por razones de sexo. No es “más muerta” una mujer asesinada por un hombre que un hombre asesinado por una mujer.

En segundo lugar, queremos manifestar la diferente valoración y exposición que hemos encontrado respecto a los casos de muertes violentas de mujeres por razón de violencia de género y otras muertes violentas (de hombres, de niños, ancianos), como si unas y otras víctimas merecieran una desigualdad de trato. Esta dificultad ha sido incluso estadística: así como encontramos todo tipo de datos sobre las víctimas de violencia de género, no se da la misma transparencia sobre las que no pertenecen a este grupo (violencia doméstica, asesinatos en general), ni mucho menos sobre la violencia en la que la mujer es la causante, no la víctima.

En referencia a la citada Ley, es de destacar la muy importante **Sentencia TC 59/2008** de 14 de mayo, que examina la posible infracción del art. 14 CE por parte de la LPIVG, en una cuestión de inconstitucionalidad promovida por la magistrada del Juzgado de lo Penal 4 de Murcia, al aplicar el art. 153 del CP, que había sido modificado por el art. 37 LPIVG.

El fallo del Tribunal Constitucional desestima la cuestión de inconstitucionalidad planteada. Por su importancia, transcribimos a continuación diversas argumentaciones jurídicas que aparecen en la Sentencia en cuestión y que afectan al tema que analizamos.

1º) Planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad (Juzgado Penal 4 de Murcia)

La magistrada del Juzgado de lo Penal 4 de Murcia plantea al TC una posible infracción del art. 14 CE señalando que el derecho a la igualdad que consagra se ve conculcado en razón de la discriminación por razón de sexo que dimana **de la definición de los sujetos**

activo y pasivo en el precepto cuya constitucionalidad se cuestiona (art. 37 LPIVG).

Para ello, parte de la propia jurisprudencia del Tribunal (STC 28/1992, de 9 de marzo), que resume la doctrina constitucional sobre el derecho a la igualdad en la ley, cuyos rasgos esenciales ya sintetizaba la STC 76/1990 de 26 de abril, así como la STC 253/2004, de 22 de diciembre:

“a) no toda desigualdad de trato en la Ley supone una infracción del art. 14 de la Constitución, sino que dicha infracción la produce sólo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable;

b) el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, debiendo considerarse iguales dos supuestos de hecho cuando la utilización o introducción de elementos diferenciadores sea arbitraria o carezca de fundamento racional;

c) el principio de igualdad no prohíbe al legislador cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados;

d) por último, para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable además que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido por el legislador superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos (FJ 5).”

Por su parte, la STC 181/2000 de 29 de junio, declara “que el principio de igualdad prohíbe al legislador configurar los supuestos de hecho de la norma de modo tal que se dé trato distinto a personas que, desde todos los puntos de vista legítimamente adoptables, se encuentran en la misma situación o, dicho de otro modo, impidiendo que se otorgue relevancia jurídica a circunstancias que, o bien no pueden ser jamás tomadas en consideración por prohibirlo así expresamente la propia Constitución, o bien no guardan relación alguna con el sentido de la regulación que, al incluirlas, incurre en arbitrariedad y es por eso discriminatoria (FJ 10).”

De lo anterior, la magistrada cuestionante constata la diferencia de trato, tanto en relación con la pena imponible como con el sistema de alternativas a la pena privativa de libertad.

Llegados a este punto, el Juzgado Penal 4 hace un *excursum* sobre la doctrina de la discriminación positiva que nos interesa a los efectos del presente trabajo. Constatada la diferencia de trato, se valora la justificación de la diferencia partiendo de la doctrina de la “acción positiva” o derecho desigual igualatorio (STC 229/1992, de 14 de diciembre), acogida por el Tribunal Constitucional. Aquélla se puede definir como un remedio corrector de pasadas injusticias que han recaído sobre grupos determinados¹⁰, procurando una redistribución del empleo, la educación, los cargos públicos y otros bienes escasos, a favor de esos grupos, llegando a otorgarles un trato preferencial que facilite su acceso a esos bienes, como compensación a actuales o pretéritas discriminaciones dirigidas contra ellos, con la finalidad de procurar una distribución proporcionada de aquéllos.

Partiendo de la “acción positiva” del Derecho de los Estados Unidos de América, la magistrada cuestionante alude a su incorporación al ordenamiento comunitario europeo (art. 141.4 del Tratado de la Comunidad Europea, cuyo contenido reiteran la Directiva 2002/73/CE y la propuesta de Directiva 2004/0084), así como a algunos pronunciamientos del TC (SSTC 3/1993, de 14 de enero; 229/1992, de 14 de marzo; 28/1992, de 9 de marzo), en los que éste se hace eco de la legitimidad de estas políticas en relación con supuestas discriminaciones por razón de sexo. Particularmente, la ya citada STC 28/1992, de 9 de marzo, donde se distingue entre normas protectoras, que responden a una consideración no igual de la mujer como trabajadora, constitucionalmente ilegítimas; y normas que podrían denominarse promotoras, esto es, las que contienen medidas tendentes a compensar una desigualdad de partida y que tratan de lograr una igualdad efectiva de acceso y de mantenimiento en el empleo de la mujer en relación con el varón.

Por último, la magistrada constata una limitada recepción de la doctrina de la acción positiva, que no puede atribuirse a la historia política española, ya que también en el

¹⁰ Estos grupos se caracterizaban normalmente por su raza, etnia o género. Más recientemente, vienen comprendiendo también a las personas con discapacidad, esto es, aquellas incluidas en las *categorías sospechosas* (así denominadas en el ámbito anglosajón), donde también se sitúan las personas de distinta orientación sexual, otro origen nacional, etc.

ordenamiento europeo se han expresado reservas en relación con estas medidas, tal como demuestra la Sentencia del TJCE de 17 de octubre de 1995 (caso Kalanke¹¹). Asimismo, en Estados Unidos ha surgido un movimiento que podría llamarse revisionista, que advierte de su efecto perverso en cuanto puede contribuir a generar una nueva discriminación fundada en la sospecha de falta de verdadera capacidad o mérito profesional o académico de sus actuales o potenciales beneficiarios.

Asimismo, la magistrada discute el llamado “argumento estadístico”, según el cual, dado que la mayoría de las agresiones integrantes de la violencia doméstica conyugal son cometidas por hombres, es legítimo castigar más a éstos. Sin negar el dato estadístico, se replica que ello no justifica por sí solo la agravación por conductas idénticas en atención al sexo masculino del autor y femenino de la víctima.

¹¹ Fue la primera sentencia en la que el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) interpretó la Directiva 76/207, artículo 2, en sus apartados 1 y 4 que disponían un régimen de cuotas establecido en favor de las mujeres [La Directiva 76/207 pretende garantizar la aplicación en los Estados miembros del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo y la promoción profesional. El apartado 1 del artículo 2 de la Directiva establece que el principio de igualdad de trato supone “la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar”. El apartado 4 del mismo artículo dispone que la Directiva no obstará a “las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres”. Este apartado tiene como finalidad autorizar medidas que, aunque sean discriminatorias en apariencia, están destinadas a eliminar o a reducir las desigualdades de hecho que pudieran existir entre hombres y mujeres]. En Bremen (Alemania), la ley relativa a la igualdad de trato entre sexos en la función pública disponía que en la selección de candidatos para el ingreso y promoción en un determinado puesto tendrían preferencia las mujeres “con igual capacitación” que los hombres y siempre que se encontraran infrarrepresentadas en dicho sector (lo que se considera ocurre cuando no cubren al menos la mitad de los puestos). Bremen llevó a cabo una selección para cubrir un puesto de promoción de jefe de sección en el servicio de parques y jardines y, tras finalizar el proceso, dos candidatos que cumplían el perfil del puesto requerido fueron clasificados, el Sr. Kalanke y la Sra. Glissmann. En un primer momento se propuso el ascenso del Sr. Kalanke, pero el Comité de conciliación consideró que ambos candidatos tenían idéntica capacitación y que, por lo tanto, debía darse preferencia a la Sra. Glissmann. Ante esta situación, el Sr. Kalanke alegó que poseía una capacitación mayor y que el régimen de cuotas establecido por la Ley del Estado de Bremen era contrario a la Ley Fundamental (al principio de igualdad) y al artículo 611 del Código Civil alemán.

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) resolvió que el apartado 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207, que tiene como objetivo aplicar en los Estados miembros el principio de igualdad de trato entre ambos sexos en el empleo (incluida la promoción), constituía una excepción al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, de modo que debía ser aplicado restrictivamente. Por lo mismo, decidió que una normativa nacional que “garantiza la preferencia absoluta e incondicional de las mujeres en un nombramiento o promoción sobrepasa lo que debe ser el fomento de la igualdad de trato”. Este caso fue sometido a revisión en el caso Marschall, que resolvió que en el evento de que candidatos de ambos sexos presenten igual capacitación, desde el punto de vista de su aptitud, competencia y prestaciones profesionales, es legítimo conceder preferencia en la promoción a las candidatas femeninas en aquellos sectores de actividad de la administración que, en el nivel del puesto de que se trate, tengan un menor número de mujeres que de hombres.

Citado Zúñiga, A.; Aguilera, D., y Vásquez, A., “Lejos del poder. Hacia una implementación de una Ley de Cuotas en Chile”, *Revista de Derecho*, vol. XX, n. 2, diciembre 2007, pp. 14-15.

El argumento autorizaría a castigar cualquier delito cometido por un hombre con mayor severidad, cuando el número de delincuentes varones es abrumadoramente superior al de mujeres en otros tipos delictivos. En este punto el Auto de planteamiento es prolijo en la aportación de porcentajes y comparaciones concluyendo, que, siendo los fines legítimos, en este caso las estadísticas no son siempre un argumento para justificar la desigualdad de trato.

Resumiendo la cuestión planteada, la magistrada concluye que la norma cuestionada **establece una diferencia de trato en función del sexo del sujeto activo y pasivo**, cuya justificación corresponde al legislador, y que las hipótesis justificativas que se han ensayado para acomodar la norma a los preceptos constitucionales **no satisfacen las exigencias de los arts. 14, 24.2 y 10 CE**, considerando en particular que no puede reconocerse un criterio objetivo suficientemente razonable, de acuerdo con los criterios o juicios de valor generalmente aceptados. Y ello porque la prevención general no justifica, por sí sola, una diferencia de trato en sede penal, por razón de sexo; la norma no tiene naturaleza “promotora” de la mujer y no puede ampararse en la noción de “acción positiva” como justificación de la desigualdad; la norma tampoco se justifica como “protectora” de la mujer como tal o como víctima de la violencia. Por otra parte, la norma entendida como medida antidiscriminatoria tendría una finalidad legítima, pero la forma en que se ha articulado no justifica la desigualdad constatada. En definitiva, la introducción de la desigualdad, por la naturaleza penal de la norma y no por la incidencia punitiva concreta, se considera que significa un coste fáctico inasumible para los valores constitucionales. **Para perseguir con severidad el maltrato conyugal, fenómeno cuya gravedad en ningún momento se niega, bastaba con agravar las penas sin distinguir sexos.** En cambio, ofrecer una respuesta escasa, pero realmente más grave, en apariencia inofensiva o simbólica, con el fin de enviar a la ciudadanía, a los colectivos de mujeres o de mujeres maltratadas, un mensaje de engañosa contundencia, no parece una justificación razonable y objetiva para la desigualdad generada, sino, más bien, “un patente derroche inútil de coacción que convierte la norma en arbitraria y que socava los principios elementales de justicia inherentes a la dignidad de la persona y al Estado de Derecho” (STC 55/1996, de 28 de marzo).

2º Fundamentos jurídicos de la sentencia (TC, postura mayoritaria)

Sintetizamos la larga argumentación del TC que declara la constitucionalidad de la Ley que ha sido puesta en discusión. Parte de su doctrina sobre el art. 14 CE, sintetizada en la STC 200/2001, de 4 de octubre, FJ 4, y recogida posteriormente, entre otras muchas, en las SSTC 39/2002, de 14 de febrero, FJ 4; 214/2006, de 3 de julio, FJ 2; 3/2007, de 15 de enero, FJ 2, y 233/2007, de 5 de noviembre, FJ 5.

El art. 14 CE acoge dos contenidos diferenciados: el principio de igualdad y las prohibiciones de discriminación. Así, cabe contemplar “en su primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley, habiendo sido configurado este principio general de igualdad, por una conocida doctrina constitucional, como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas y que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas (STC 200/2001, FJ 4).”

Por otro lado, la STC 222/1992, de 11 de diciembre, establece que “los condicionamientos y límites que, en virtud del principio de igualdad, pesan sobre el legislador se cifran en una triple exigencia, pues las diferenciaciones normativas habrán de mostrar, en primer lugar, un fin discernible y legítimo, tendrán que articularse, además, en términos no inconsistentes con tal finalidad y deberán, por último, no incurrir en desproporciones manifiestas a la hora de atribuir a los diferentes grupos y categorías derechos, obligaciones o cualesquiera otras situaciones jurídicas subjetivas” (FJ 6; también SSTC 155/1998, de 13 de julio, FJ 3; 180/2001, de 17 de septiembre, FJ 3).

Por último, y en relación al principio de igualdad, la virtualidad del art. 14 CE no se agota, sin embargo, en la cláusula general de igualdad con la que se inicia su contenido, sino que a continuación el precepto constitucional se refiere a la prohibición de una serie de motivos o razones concretos de discriminación. “Esta referencia expresa a tales motivos o razones de discriminación no implica el establecimiento de una lista cerrada de supuestos

de discriminación (STC 75/1983, de 3 de agosto, FJ 6), pero sí representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones, no sólo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE (SSTC 128/1987, de 16 de julio, FJ 5; 166/1988, de 26 de septiembre, FJ 2; 145/1991, de 1 de julio, FJ 2). En este sentido el Tribunal Constitucional, bien con carácter general en relación con el listado de los motivos o razones de discriminación expresamente prohibidos por el art. 14 CE, bien en relación con alguno de ellos en particular, ha venido declarando la ilegitimidad constitucional de los tratamientos diferenciados respecto de los que operan como factores determinantes o no aparecen fundados más que en los concretos motivos o razones de discriminación que dicho precepto prohíbe” (STC 200/2001, FJ 4).

No obstante, como destaca la Sentencia citada, “este Tribunal ha admitido también que los motivos de discriminación que dicho precepto constitucional prohíbe puedan ser utilizados excepcionalmente como criterio de diferenciación jurídica (en relación con el sexo, entre otras, SSTC 103/1983, de 22 de noviembre, FJ 6; 128/1987, de 26 de julio, FJ 7; 229/1992, de 14 de diciembre, FJ 2; 126/1997, de 3 de julio, FJ 8...), si bien en tales supuestos el canon de control, al enjuiciar la legitimidad de la diferencia y las exigencias de proporcionalidad resulta mucho más estricto, así como más rigurosa la carga de acreditar el carácter justificado de la diferenciación” (FJ 4).

A continuación, el Tribunal entra en análisis de la norma cuestionada de la LPIVG. El hecho de que el diseño en exclusiva de la política criminal corresponda al legislador (STC 129/1996, de 9 de julio, FJ 4) y que la determinación de las conductas que han de penarse y la diferenciación entre ellas a los efectos de asignarles la pena adecuada para su prevención sea el “el fruto de un complejo juicio de oportunidad que no supone una mera ejecución o aplicación de la Constitución”, demarca “los límites que en esta materia tiene la jurisdicción de este Tribunal.”

Al analizar el art. 153.1 CP, que es el modificado por la LPIVG y puesto en cuestión por la magistrada del Juzgado de Murcia, el TC manifiesta que no puede analizar su eficacia o bondad, ni alcanza a calibrar el grado de desvalor de su comportamiento típico o el de severidad de su sanción. Sólo le compete enjuiciar si se han respetado los límites externos

que el principio de igualdad impone desde la Constitución a la intervención legislativa, principio que exige que el tratamiento diferenciado de supuestos de hecho iguales **tenga una justificación objetiva y razonable y no depare unas consecuencias desproporcionadas** en las situaciones diferenciadas en atención a la finalidad perseguida por tal diferenciación.

Mantiene el Tribunal que no resulta reprochable el entendimiento legislativo referente a que una agresión supone un daño mayor en la víctima cuando el agresor actúa conforme a una pauta cultural –la desigualdad en el ámbito de la pareja– generadora de gravísimos daños a sus víctimas y dota así consciente y objetivamente a su comportamiento de un efecto añadido a los propios del uso de la violencia en otro contexto.

Por ello, cabe considerar que esta inserción supone una mayor lesividad para la víctima: de un lado, para su seguridad, con la disminución de las expectativas futuras de indemnidad, con el temor a ser de nuevo agredida; de otro, para su libertad, para la libre conformación de su voluntad, porque la consolidación de la discriminación agresiva del varón hacia la mujer en el ámbito de la pareja añade un efecto intimidatorio a la conducta, que restringe las posibilidades de actuación libre de la víctima; y además para su dignidad, en cuanto negadora de su igual condición de persona y en tanto que hace más perceptible ante la sociedad un menosprecio que la identifica con un grupo menospreciado. No resulta irrazonable entender, en suma, que en la agresión del varón hacia la mujer que es o fue su pareja se ve peculiarmente dañada la libertad de ésta; se ve intensificado su sometimiento a la voluntad del agresor y se ve peculiarmente dañada su dignidad, en cuanto persona agredida al amparo de una arraigada estructura desigualitaria que la considera como inferior, como ser con menores competencias, capacidades y derechos a los que cualquier persona merece.

Concluye el Tribunal que como el término «género» que titula la Ley y que se utiliza en su articulado pretende comunicar, no se trata una discriminación por razón de sexo. No es el sexo en sí de los sujetos activo y pasivo lo que el legislador toma en consideración con efectos agravatorios, sino –una vez más importa resaltarlo– el carácter especialmente lesivo de ciertos hechos a partir del ámbito relacional en el que se producen y del

significado objetivo que adquieren como manifestación de una grave y arraigada desigualdad. La sanción no se impone por razón del sexo del sujeto activo ni de la víctima ni por razones vinculadas a su propia biología. Se trata de la sanción mayor de hechos más graves, que el legislador considera razonablemente que lo son por constituir una manifestación específicamente lesiva de violencia y de desigualdad.

3º.- Votos particulares

La postura mayoritaria del Tribunal fue muy contestada dentro del mismo con cuatro votos particulares. Extractamos a continuación, por considerarlo destacable, la argumentación del magistrado disidente D. Vicente Conde Martín de Hijas.

Manifiesta que toda la Sentencia se apoya en una base conceptual que resulta inadmisiblemente apodíctica: que las conductas previstas en el apartado 1 del art. 153 CP tienen mayor desvalor y consecuentemente mayor gravedad que las del apartado 2, lo que justifica que puedan ser sancionadas con mayor pena. En otros términos: que la agresión producida en el ámbito de las relaciones de pareja del varón a la mujer tiene mayor desvalor que las producidas en esa misma relación por la mujer al varón. Y es sobre esa base apriorística, que por mi parte rechazo, sobre la que se asienta la aplicación al caso del canon de la igualdad.

No puedo aceptar esa base de partida, pues el valor al que el proclamado desvalor corresponde, y que mediante el cuestionado tipo penal se protege, no puede ser otro que el de la dignidad, la libertad o la integridad corporal de la víctima, y en relación con esos valores me resulta sencillamente intolerable que puedan establecerse diferencias por razón de sexo, criterio de diferenciación que choca directamente con la proscripción del art. 14 CE. Late en el fondo una superada concepción de la mujer como sexo débil [aunque la Sentencia salga al paso de una interpretación tal en el FJ 11, apartado a), párrafo 2] que no considero adecuada a las concepciones hoy vigentes sobre la posición de la mujer ante el Derecho y ante la sociedad.

Y añade: el factor de la muy desigual frecuencia de las agresiones producidas por individuos de uno y otro sexo es simplemente de índole numérica, y no cabe, a mi juicio,

convertir un factor numérico en categoría axiológica. La mayor frecuencia de agresiones producidas por varones respecto de las mujeres que las producidas por éstas respecto a aquéllos podrá determinar la consecuencia de que deban ser más los varones sancionados que las mujeres; pero no me parece constitucionalmente aceptable que la gravedad de la conducta y la intensidad de su sanción se decidan en razón del sexo del autor y víctima del delito.

(...) Entre los apartados 1 y 2 del art. 153 CP no existe una diferencia de delitos, ni de conductas, sino de víctimas, como lo evidencia la dicción legal del apartado 2. Se trata, pues, de un mismo delito y por tanto de igual desvalor, siendo así la diferenciación de víctimas la única razón del distinto trato penológico, y no un pretendido mayor desvalor, a menos que, contra la dicción inequívoca del texto legal, se afirme, como hace erróneamente la Sentencia, que los delitos son distintos.

Si la consideración del mayor desvalor es la clave de la Sentencia, o mejor, lo es la apreciación por el legislador de ese mayor desvalor como clave del tipo, lo mínimamente exigible, cuando se está cuestionando el precepto desde la óptica del art. 14 CE, sería que ese mayor desvalor, que es en realidad lo cuestionado, se justificase de modo incuestionable. Y es el caso que esa justificación está ausente de la Sentencia.

La única explicación que se propone es la de que las conductas incriminadas en el art. 153.1 (FJ 7, párrafo 1) «no son otra cosa... que el trasunto de una desigualdad en el ámbito de las relaciones de pareja de gravísimas consecuencias para quien de modo constitucionalmente intolerable ostenta una posición subordinada».

Como se ve se salta de afirmación apodíctica a afirmación apodíctica, pues no se ve la razón de que se pueda dar por sentado, cual se hace al argumentar así, que en el ámbito de las relaciones de pareja exista hoy una relación de desigualdad y una posición subordinada de la mujer, cualquiera que fuese la lamentable situación del pasado, y de la que la violencia incriminada pueda ser trasunto.

Pauta cultural de desigualdad en el ámbito de la pareja, es expresión que se usa en la misma línea discursiva (FJ 9, apartado a, párrafo 4), y que, de poder ser atendible, supone el riesgo de caer en una culpabilización colectiva de los varones, pues en rigor, si la conducta individual no se valora en los elementos de su propia individualidad en el plano de la culpa, sino en cuanto trasunto de un fenómeno colectivo, la sombra de la culpa

colectiva aparece bastante próxima.

La Sentencia, pues, pese a su extensión, se asienta sobre el vacío, ya que a lo largo de todos sus fundamentos a la hora de aplicar el canon del art. 14 CE en sus diversos criterios componentes, reaparece en cada caso, a modo de un estribillo constante, la alusión al mayor desvalor y gravedad, carentes de partida, como se ha dicho, de justificación argumental en la Sentencia.

En cuanto a nuestra valoración de la Sentencia, nuestra postura es más acorde con la de la magistrada de Murcia que propuso la cuestión de inconstitucionalidad, así como con la de algunos votos particulares.

Consideramos que, en la legislación cuestionada, “late en el fondo una superada concepción de la mujer como sexo débil”.

En la **LO para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres** de 2007,

En el título II de la Exposición de motivos se dice (los subrayados son nuestros):

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

Nos llama la atención que en la Ley se argumente que “*La violencia de género, la*

discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres... es todavía hoy una tarea pendiente". Nos preguntamos:

- Que la violencia de un varón hacia una mujer sea una muestra de falta de igualdad es una afirmación que llevada a sus últimas consecuencias nos conduce al absurdo: para que haya igualdad plena, efectiva, ¿tiene que darse la misma violencia por parte de la mujer hacia el hombre? En todo caso, si queremos ser objetivos habría que contemplar los casos de violencia, tanto los sufridos por mujeres como los sufridos por hombres. Los datos en este caso son apabullantes: de 1980 a 2017 el porcentaje de homicidios de las mujeres (entre los que se encuentran los llamados por "violencia de género") oscilan entre un mínimo de 43 (año 2015) y un máximo de 211 (aciago año de 2004). Mientras, las cifras de homicidios de hombres van desde 164 (año 2015) hasta los 374 (año 2004). Ver anexo

- Que se aduzca que hay *discriminación en las pensiones de viudedad*. Para el cobro de las mismas no se hace diferencia alguna acerca de si quien la va a percibir es mujer o varón, basta asomarse a la Ley General de la Seguridad Social.

- O *la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica*. Es significativo que no se mencione el aumento de la ocupación por parte de mujeres de cargos directivos e intermedios en los últimos 40 años, ni el *sorpaso* en la educación secundaria y más aún en la universitaria (superior al 12% en las mujeres respecto a los hombres entre 25 y 34 años, según el INE, y creciendo), ni el fracaso escolar, eminentemente masculino (con diferencias de entre el 11 y el 7% mayor en los varones). Nos parece significativo que se focalice en un dato y no se mencionen otros más importantes o, al menos, igualmente relevantes para conocer la realidad política, social, cultural y económica. Este hecho, la *escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad*, se suele utilizar como argumento para *demostrar* la *brecha salarial* y del *techo de cristal*. Veremos más adelante la inconsistencia de estos conceptos, en la mayoría de los casos.

- ... o *los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar*. Sin duda que hay problemas de conciliación y de más tipos entre la vida personal y familiar y las ocupaciones laborales. Y dichos problemas no son específicos de uno u otro sexo, sino

que afectan a ambos, de forma distinta, pero a sin duda a hombres y mujeres. Dicha diferencia suele materializarse en que las mujeres son quienes se acogen a la posibilidad de reducción de jornada por cuidado de hijos, o de familiares dependientes. Hay quienes lo explican por motivos monetarios¹² o por sesgo de género. Sin excluir ambas posibles razones, nos gustaría ampliar la visión y, por la realidad que conocemos directamente pensar que las mujeres y hombres que conviven y se organizan conjuntamente en un hogar común, ante la llegada de un nuevo miembro a la familia o la enfermedad de alguno de ellos consideren en el ejercicio de su conjunta libertad organizase de un modo u otros, como más razonablemente les parece a ambos. Y que esta decisión, obviamente, vendrá condicionada por las circunstancias familiares (si hay o no ayuda familiar “externa”: abuelos, tíos, etc.), económicas (posibilidad o no de contratar ayuda doméstica), tipo de trabajo (si se trabaja fuera o en casa, horarios, se viaja con frecuencia, se coincide o no en los horarios laborales, etc.)

Y del título III extraemos:

La 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; ...

Merece, asimismo, destacarse que la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas.

En el art. 1 se describe el Objeto de la Ley:

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

¹² Ver la explicación de la diferencia salarial del citado informe *Mitos y realidades del feminismo*, op. cit., pp. 66-67.

2. A estos efectos, la Ley 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 y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Se trata de una Ley transversal, que busca afectar en todos los ámbitos y circunstancias de la vida: *en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural...*

La *perspectiva de género*, citada en el título III de la Ley, que junto al principio de igualdad configurará la ordenación general de las políticas públicas, es un concepto ideológico y político que se utiliza por vez primera como estrategia política en la Tercera Conferencia de la ONU sobre la Mujer en Nairobi en 1985. No es un principio jurídico ni una manifestación del mismo, ni tampoco un principio axiológico. A este respecto, es esclarecedor el análisis de Kuby en el libro citado anteriormente. Referimos a continuación un extracto del mismo que nos parece revelador del trasfondo del tema que nos ocupa:

El programa de género

La incorporación de la perspectiva de género es un objetivo de alta prioridad en todos los niveles de la política. Al mismo tiempo, muchos ciudadanos apenas pueden entender el término: una extraña situación en las sociedades democráticas.

En primer lugar, parece que se está usando “la política de igualdad” para eliminar la discriminación contra las mujeres que supuestamente todavía existe. En los últimos 15 años, se han desplegado agentes de igualdad de oportunidades en todos los niveles de la sociedad. Su cometido es movilizar la relación de género entre hombres y mujeres con ventaja para las mujeres, abolir los “estereotipos” y papeles “sexistas” de hombres y mujeres, y luchar por el “empoderamiento” (*empowerment*) de las mujeres a través de la imposición de cuotas. Como ya ha ocurrido en Francia, las cuotas se establecen para promover la participación de la mujer en las juntas empresariales. Esto lo justifica el fortalecimiento de la “igualdad sustantiva” de hombres y mujeres.

Pero la incorporación de la perspectiva de género es mucho más que la igualdad de hombres y de mujeres. Implica la fabricación *de la* igualdad a través de la “*deconstrucción*” del *orden binario jerárquico* de género para *llegar* a una diversidad de género con igual valor e iguales derechos. El paquete incluye:

- plena igualdad (equivalencia) de hombres y mujeres;

- desconstrucción total de la *identidad* sexual masculina y femenina;
- batalla contra la *normatividad heterosexual*, lo cual significa facilitar la plena igualdad legal y social –o, de hecho, privilegiar-, a todos los modos de vida no-heterosexual;
- el aborto como “derecho humano”, oculto bajo los *derechos reproductivos*;
- sexualización de niños y adolescentes a través de la educación sexual como materia obligatoria;
- privación material y empobrecimiento de la familia.

La política y un gran número de grupos de interés especiales hacen cola en muchos frentes, pero trabajan juntos. Rara vez se oye que un agente de igualdad de oportunidades restrinja “derechos” al aborto o al movimiento LGTBI.¹³

La autora explica lo que conlleva la incorporación de la perspectiva de género, lo que “incluye el paquete”, según sus palabras. Esto es: no se trata simplemente de una mejora en las posibles desigualdades entre mujeres y hombres, o de tomar medidas que favorezcan la plena igualdad en todos los ámbitos. No, se trata de una auténtica revolución (como indica el título de su libro) con la imposición de políticas encaminadas a lograr las medidas que enumera, medidas que extrae de los manifiestos de género.

En nuestra opinión, consideramos que la igualdad ante la ley, real y efectiva, de hombres y mujeres, debe darse y favorecerse hasta llegar a ella, allí donde no se dé aún. Ahora bien, no podemos confundir la igualdad con el igualitarismo, como explicábamos más arriba, ni tampoco so capa de promover la igualdad asumir unos planteamientos encaminados a minar las bases de nuestra sociedad, con la promoción del aborto como derecho, la desconstrucción y negación de la sexualidad humana¹⁴, y la imposición ideológica desde la infancia de modelos no conformes con la persona, entre otros.

¹³ Kuby, G., *Revolución Sexual Global*, op. cit., pp. 181-183.

¹⁴ Esto es, hacer desaparecer una diferencia que se da de facto en la naturaleza humana, como es la del sexo.

3. Situación de la mujer en España

Desde 1978 en que se aprobó y entró en vigor la Constitución Española, hombres y mujeres tienen los mismos derechos, según se consagra en el art. 14 de la Carta Magna. A partir de ese momento, podemos hablar cuando menos de la aplicación formal del derecho de igualdad de todas las personas en todos los campos: en la educación, el mercado laboral, a nivel cultural, seguridad y condiciones de vida. Obviamente, al provenir de una situación anterior donde no se daba una plena igualdad entre mujeres y hombres, la culminación de la realización sustancial y no solo formal del principio de igualdad o no discriminación ha necesitado un tiempo.

En la actualidad, año 2019, con la distancia de cuarenta y un años del comienzo de la Constitución como norma suprema del ordenamiento jurídico en España, podemos constatar en las cifras cuánto han avanzado las mujeres en todos los campos, por ejemplo, en particular en materia de educación y en la incorporación de la mujer al mercado laboral. Partiendo de la realidad, tratando de buscar objetivamente cuál es la situación de las mujeres en España, y para no quedarnos en los tópicos de la brecha salarial y el techo de cristal, daremos algunos datos más que nos parecen significativos, y que están referidos a hombres y mujeres para poder comparar. Después de verlos es difícil, honestamente, decir que las mujeres en nuestro país están sufriendo la *opresión patriarcal*, o que están *soportando la lacra de la violencia machista...* Veamos algunos datos, cuyas tablas adjuntamos como anexos al final del trabajo¹⁵:

- Educación superior, porcentajes (año 2014 y 2018):

Mujeres: 27,4 y 29,8. Hombres: 27 y 28,6

- Esperanza de vida (año 2016):

En España. Mujeres: 86,3. Hombres: 80,5

En Europa. Mujeres: 83,6. Hombres: 78,2

¹⁵ Las tablas de datos de donde se han extraído los aquí expuestos se encuentran en los anexos finales

- Fracaso escolar (2016 y 2017), personas de 18 a 24 años (porcentaje):

Mujeres: 15,1 y 14,5. Hombres: 22,7 y 21,8

- Personas sin hogar (2005 y 2012):

Mujeres: 3.790 y 4.513. Hombres: 18.111 y 18.426

- Accidentes de trabajo mortales en España (2017 y 2018):

Mujeres: 23 y 24. Hombres: 461 y 506

Es obvio que los trabajos con mayor riesgo de accidentalidad siguen siendo ejercidos por hombres.

- Asesinatos (2016 y 2017):

Mujeres: 104 y 118. Hombres: 178 y 207

- Suicidios:

En 2017. Mujeres: 961. Hombres: 2.178.

Entre 1980 y 2017 (ambos incl.) ha habido un total de 117.332 suicidios, de los cuales 29.155 fueron mujeres y 88.177 varones.

- “Brecha” salarial: por ser un concepto muy utilizado, nos detenemos en él. Seguimos para estudiarlo el informe citado del Instituto Juan de Mariana¹⁶, en su capítulo quinto *Desigualdad económica y discriminación positiva*, donde se trata la *hipotética brecha salarial*: según datos del INE, en 2016 *el salario medio bruto de las mujeres fue el 77,65% del salario medio bruto de los hombres*. Y lo explican:

Las diferentes oficinas de estadística en España (INE) y la Unión Europea (Eurostat) suelen definir la brecha salarial de género como una diferencia porcentual o relativa entre diferentes agregados estadísticos calculados sobre los ingresos laborales de hombres y mujeres. Es un fenómeno que existe en todos los países de forma variable y que ha ido reduciéndose con el tiempo. Para hablar de brecha salarial el feminismo dominante cita una diferencia de sueldos no ajustada: suman lo que ganan los hombres y las mujeres de media y observan que las mujeres ganan menos. Se trata de un mero efecto estadístico (...) Diferente impacto de la maternidad/paternidad: este es un factor fundamental que explica en gran

¹⁶ Casado, C., Capella, F., Ariño, I. y Calvo, S., “Mitos y realidades del feminismo”, op. cit., pp. 57-77.

medida todos los demás. Las mujeres al ser madres renuncian más a sus carreras profesionales y se dedican a más a tareas familiares que los hombres. Estos incluso incrementan su dedicación laboral para obtener más ingresos y proveer mejor a sus familias, mientras que las mujeres equilibran más el trabajo y la vida familiar y dejan de trabajar un tiempo o prefieren trabajos a tiempo parcial y con más flexibilidad de horarios para poder cuidar mejor de sus hijos.¹⁷

Las diferencias de horas trabajadas (más mujeres trabajan a tiempo parcial que hombres), los diferentes tipos de trabajo y sectores donde se emplean, así como *la experiencia, los años trabajados, las responsabilidades o las características de la empresa* explicarían la casi totalidad del 22,45% de brecha salarial de partida, quedando esta entre un 4,7 y un 5,2%, según los estudios citados.

En cualquier caso, nos parece que deberíamos detenernos un momento y analizar el concepto de un modo muy simple. La primera idea: por ley no se puede discriminar salarialmente. No existe ningún convenio en el que se diferencie entre varón y mujer a la hora de establecer el salario de cualquier categoría laboral o profesional. Ninguno. Por otro lado, entendiendo que hablamos de niveles salariales por encima de convenio, si dos personas (un hombre y una mujer) tienen igual formación, experiencia y capacidad, ¿qué llevaría a un empresario a contratar a uno de ellos por un 22% más de salario de lo que pagaría al otro?, ¿alguien conoce algún caso? Es algo insólito, ilógico y sin sentido.

Hay, sin embargo, un motivo que explica una brecha salarial **real**: la maternidad.

el nacimiento del primer hijo implica un reparto de tareas entre hombres y mujeres que suele ser desigual. Las mujeres reducen su jornada laboral y pasan a realizar trabajos a tiempo parcial para poder conciliar su trabajo con el cuidado de los hijos, en mayor medida que los hombres. Pierden experiencia y formación, lo que implica menor productividad y, por lo tanto, salarios menores.¹⁸

Por este motivo, y no solo, la situación de maternidad merece y necesita una condición especial de trato, donde sí existe una razón suficiente para aplicar medidas de discriminación positiva que favorezcan la maternidad, para que no perjudique el progreso en la carrera laboral y profesional de la mujer, con reservas de puestos de trabajo, cuotas, incentivos a las empresas, etc.

¹⁷ Op. cit., pp. 58 y 67.

¹⁸ Op. cit., pp. 61.

Además de lo expuesto, vamos a estudiar un ejemplo concreto de aplicación de cuotas, para ver sus efectos y comprobar si ha logrado su objetivo: el caso español de las listas a las Cortes Generales.

La **Ley Orgánica 5/1985 de 19 de junio del Régimen Electoral General**, LOREG, como norma fundamental de un estado democrático, “pretende lograr un marco estable para que las decisiones políticas en las que se refleja el derecho de sufragio se realicen en plena libertad.” Viene a sustituir a un Real Decreto-ley de 1977, que cubrió una primera etapa de transición democrática, y “recoge la normativa electoral sectorial ya aprobada por las Cámaras.” Ya en esta Ley, en consonancia con el art. 14 de la CE, se busca expresamente garantizar el derecho de igualdad. Entre otros, aparece en su art. octavo:

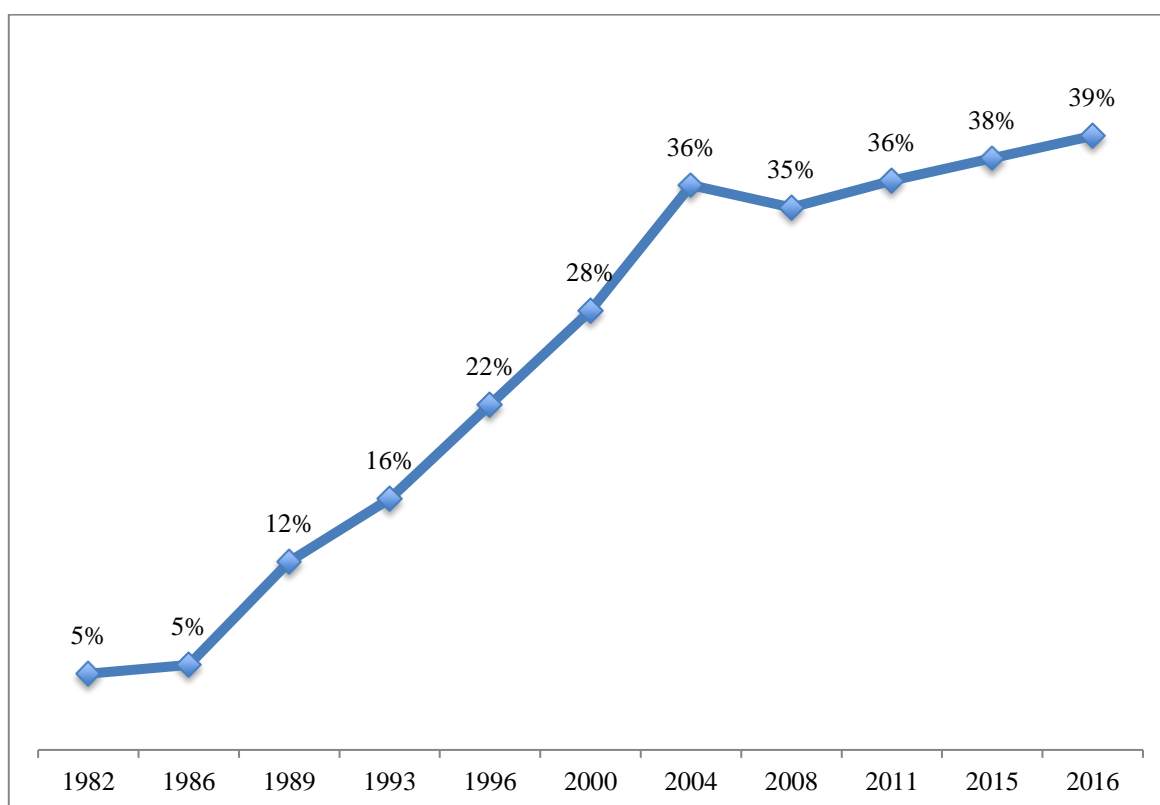
Art. octavo. 1. La Administración electoral tiene por finalidad garantizar en los términos de la presente Ley la transparencia y objetividad del proceso electoral y del principio de igualdad.

Por medio de la **Instrucción 5/2007 de 12 de abril**, se añade un nuevo artículo 44 bis a la LOREG. En él *se establece la exigencia de que las candidaturas que se presenten deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan, como mínimo, el cuarenta por ciento, proporción que deberá mantenerse también en cada tramo de cinco puestos. Si el número de candidatos o el último tramo de la lista no alcanzase los cinco puestos, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercano al equilibrio numérico, manteniendo la proporción respecto del conjunto de la lista. Se declara igualmente que las citadas reglas serán aplicables a las listas de suplentes.*

Esto es: para buscar una composición equilibrada entre hombres y mujeres se establece un porcentaje mínimo del cuarenta por ciento de cada uno de ellos en las candidaturas. Y lo establece para el conjunto de las listas, sin más condiciones (no exige que las listas estén ordenadas en forma de “cremallera”, o que haya alguna proporción por tramos que se deba respetar). Esto es: no se trata de una norma de discriminación positiva, pues el porcentaje de 40-60 está indiferenciado: pueden ser hombres o mujeres.

Esta instrucción se publicó en el BOE en abril de 2007. En teoría, en las elecciones del año siguiente para cumplir con la misma deberíamos encontrar un mínimo del cuarenta por ciento de mujeres, sexo que aún no cumplía la citada proporción. Veamos en un gráfico¹⁹ cuál ha sido la evolución del porcentaje de mujeres en el Congreso desde 1982 hasta las últimas elecciones de 2016:

Gráfico 1. Evolución del porcentaje de mujeres en el Congreso de los Diputados.

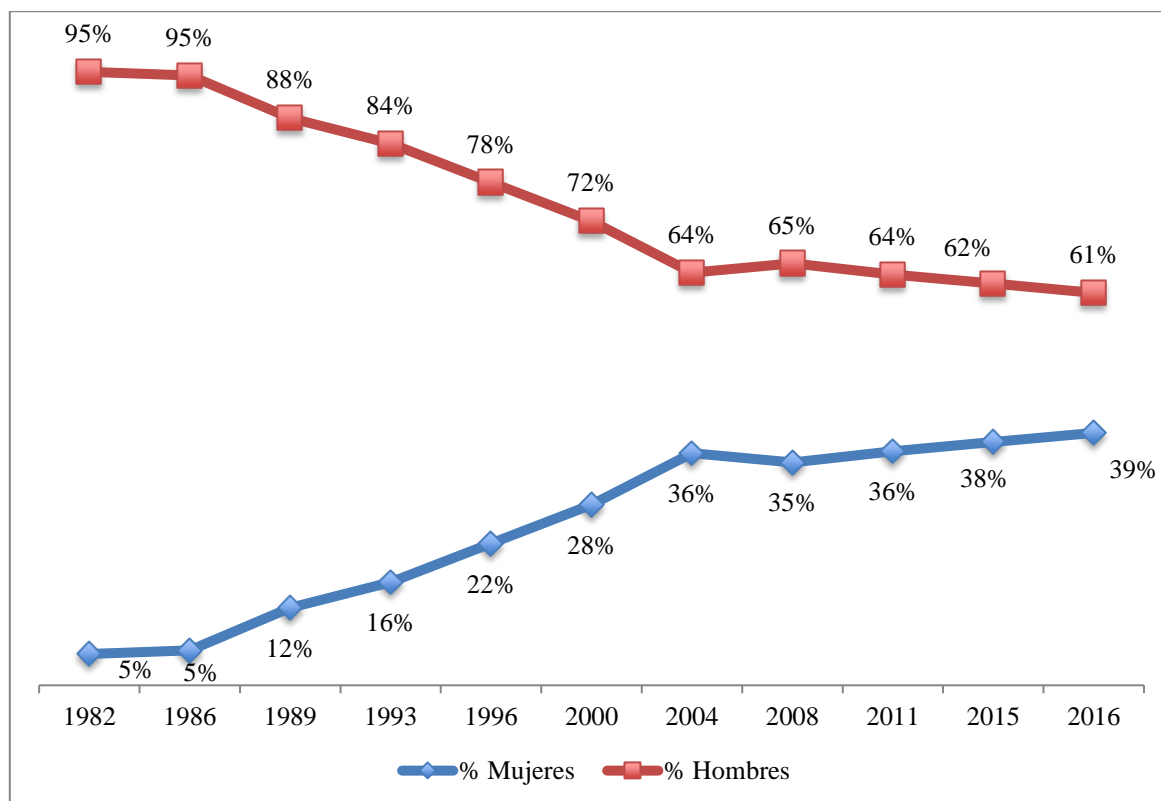


Fuente: Elaboración propia a partir de datos tomados del Ministerio del Interior.

Veamos ahora la evolución de los porcentajes de mujeres y hombres:

¹⁹ Estos gráficos se han elaborado con los datos de la página del Ministerio del Interior (<http://www.infoelectoral.mir.es/>), en la Consulta de Resultados Electorales al Congreso de ámbito nacional. Se han recopilado y clasificado las listas de los 350 diputados según era cada uno hombre o mujer, con los resultados de las elecciones de los años 1982, 1986, 1989, 1993, 1996, 2000, 2004, 2008, 2011, 2015 y 2016.

Gráfico 2. Comparativa de la evolución del porcentaje de hombres y mujeres en el Congreso de los Diputados.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos tomados del Ministerio del Interior.

¿Qué efectos ha tenido la inserción de estas cuotas mínimas en el sistema?

El cambio en la LOREG por la aplicación de la Ley Orgánica de Igualdad de marzo 2007 afecta directamente a la composición de las listas electorales, e indirectamente a la composición del Parlamento. Obviamente, sería de esperar un aumento hasta el mínimo establecido para las listas en la estructura de la Cámara. Sin embargo, encontramos que antes del cambio en la LOREG la proporción femenina subía a una tasa constante, que de haber continuado a ese ritmo habría alcanzado y superado el cuarenta por ciento en el Congreso establecido para las listas de candidatos. Después del cambio legislativo observamos que la proporción de mujeres en las primeras elecciones que tienen no solo no sigue subiendo, sino que baja respecto a los anteriores resultados: pasa del 35,7% de 2004 al 34,6% en 2008.

No podemos afirmar que la inserción de estas cuotas mínimas haya tenido el efecto contrario, aunque sea mínimo, en la composición del Parlamento, aunque los datos apunten una bajada. No hay causalidad evidente para afirmarlo en el año 2008.

Sin embargo, sí que nos atrevemos a plantear que estos porcentajes mínimos hayan podido tener como efecto una ralentización de la tasa de crecimiento, por los datos de los siguientes años, que se haya dado una minoración del ritmo creciente de la presencia femenina en las Cortes Generales. ¿Cómo se explicaría este fenómeno? Podría tal vez entenderse por una cierta *saturación* de las mujeres que desean dedicarse a la política. O también por la paradoja de la igualdad, que se afirma de los mercados de trabajo²⁰, y que bien se podría aplicar también a este campo.

Igualmente podríamos preguntarnos si se ha logrado lo que se perseguía con estas medidas. El precepto indica una exigencia (porcentajes mínimos) para alcanzar *la igualdad efectiva de mujeres y hombres, para facilitar la igualdad real*. Por los resultados que encontramos en la composición de la Cámara tras la reforma de la LOREG, creemos que no podemos afirmar taxativamente que las medidas tomadas hayan logrado sus objetivos: bien porque la proporción de mujeres y hombres antes de la reforma ya estaba acercándose a buen ritmo como hemos indicado antes, bien porque el porcentaje de mujeres tras la aplicación del cambio no ha sido significativo, más bien al contrario, como decíamos arriba. La finalidad propia de la ley no ha alcanzado las expectativas para las que se elaboró, en la medida en que ya estaban muy cerca de ser alcanzadas, y no ha habido un cambio significativo tras su implementación.

Para terminar, compartimos algunas de las conclusiones que la profesora Ainhoa Uribe expone en su estudio sobre *Las cuotas de género y su aplicación en España*²¹, que complementa lo que acabamos de exponer. Dice en su séptima conclusión:

... en definitiva, la clave de la paridad electoral no reside tanto en la aplicación de una cuota, sino en la voluntad del legislador a la hora de diseñar la cuota, en el sistema electoral y en los propios partidos políticos. En esta línea, la utilidad de la Ley se desdibuja ante estos hechos, que demuestran que, en la práctica, no se puede imponer la igualdad, más allá del

²⁰ Ver pp. 64 a 66 del informe citado, *Mitos y realidades del feminismo*.

²¹ Uribe Otalora, A., “Las cuotas de género y su aplicación en España: los efectos de la Ley de Igualdad (LO 3/2007) en las Cortes Generales y los Parlamentos Autonómicos”, *Revista de Estudios Políticos*, núm. 160, 2013, p. 192.

papel, por lo que la Ley Orgánica 3/2007 no ha tenido el éxito esperado, no tanto por la redacción de la misma, sino porque la sociedad española no es una sociedad plenamente igualitaria y aún perviven en ella clichés y estereotipos sociales de género, que dificultan para las mujeres, por ejemplo, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, al tiempo que sigue habiendo profesiones típicamente masculinizadas, como es el caso de la política, y otras feminizadas, como la realización de las tareas del hogar o el cuidado de los hijos/as.²²

Y en la décima:

Décimo, a la vista de este contexto, cabe concluir diciendo que, aunque se aprecia la mejora de la posición de la mujer española en términos de empowerment, como consecuencia de la Ley de Igualdad (y de las leyes autonómicas) el cumplimiento estricto de la misma no es del todo satisfactorio. De ello se deduce, como se ha ido indicando a lo largo del trabajo, que la igualdad no puede, ni debe, imponerse, sino que debe ser el resultado de un esfuerzo conjunto de la sociedad, a favor de la educación en igualdad de condiciones, donde prime el mérito y la capacidad como criterio de acceso a los puestos de poder y toma de decisión, pero no así las cuotas de género u otro tipo de criterios subjetivos. Solo así se conseguirá cumplir con el mandato del artículo 14 y el artículo 9.2 de nuestra Carta Magna y, por ende, con el principio de igualdad.²³

Nos quedamos con la expresión, por su realismo y razonabilidad: ***la igualdad no puede, ni debe, imponerse, sino que debe ser el resultado de un esfuerzo conjunto de la sociedad, a favor de la educación en igualdad de condiciones, donde prime el mérito y la capacidad como criterio de acceso a los puestos de poder y toma de decisión.***

²² Op. cit., p. 192.

²³ Op. cit., p. 193-194.

4. Criterios para determinar cuándo procede aplicar discriminación positiva

Citamos al Prof. García Añón en su artículo “Representación Política de las mujeres y cuotas”²⁴ (el subrayado es nuestro), que expone con toda claridad la cuestión:

La caracterización de las acciones positivas es discutida, al igual que su legitimidad, por la confusión con el concepto de discriminación inversa, por la falta de clarificación normativa del concepto, y porque tanto la doctrina como la jurisprudencia no han sido capaces de depurar estos problemas. Las medidas de acción afirmativa tienden a atenuar o derogar las garantías establecidas para la igualdad formal en virtud de exigencias de la igualdad material que se considera conveniente fomentar y proteger. El problema que se plantea es el de si las exigencias de la igualdad sustancial pueden fundamentar una posición subjetiva similar a las que proporcionan las exigencias de la igualdad formal. Esto es, si es posible exigir el cumplimiento de medidas de acción afirmativa e incluso de discriminación inversa sin necesidad de un desarrollo legislativo.²⁵

Según el autor, podríamos definir la discriminación positiva o las acciones positivas *como garantías o técnicas de protección de carácter normativo encaminadas a la consecución de la igualdad.*²⁶

Enseguida pasa a describir los *Límites a las medidas de igualdad como diferenciación:*

1) Las medidas tienen contenido y carácter contextual. Esto es, dependen de las circunstancias en las que se ha producido esta desigualdad. Por ello, para un mismo fin, las garantías que se arbitren pueden ser diferentes. La contextualización implica la adecuación con “las dimensiones del fenómeno que trata de paliarse”: “la justificación de la diferenciación exige atender a las razones que originan dicha medida, siendo necesario prestar atención a la posible presencia de diferentes tipos de desigualdad y en su caso de diferentes criterios de distribución.” Por lo que esto exige realizar una constatación de la realidad del caso concreto del que se va a justificar la discriminación.

2) Las medidas tienen un carácter temporal y transitorio: esto es, cuando se consigue la situación de equiparación o los objetivos de igualdad de oportunidades o trato, las medidas

²⁴ García Añón, J., “Representación política de las mujeres y cuotas”, *Revista Derechos y Libertades*, núm. 11, año VII, 2002.

²⁵ Op. cit., pp. 349-350.

²⁶ Ídem

deben dejar de aplicarse. En otro caso, las medidas pueden incluso llegar a considerarse inconstitucionales por ser contrarias al principio de igualdad formal.

3) Para su adopción y aplicación, se exige una mayor argumentación y justificación. El propio concepto de discriminación que implica las ideas de arbitrariedad, falta de justificación o de razón exige un mayor grado de justificación de la desigualdad. Así, la adopción de medidas discriminatorias basadas tan sólo en la condición de un sujeto “exige una justificación reforzada” o “razonable”. La condición de un sujeto, por ejemplo, el sexo femenino, no es razón suficiente para legitimar las medidas que protejan a las mujeres ni se puede considerar como criterio de diferenciación.²⁷

Y poco después explica las razones cuando procede aplicar discriminación positiva:

Como se ha señalado, la cláusula de igualdad no implica un trato idéntico o indiferenciado en todos los supuestos. “El mandato de igualdad implica trato igual a situaciones iguales, sin prohibir diferencias de trato a situaciones diferentes. Lo que sí se deriva de ese mandato es que las diferencias de trato han de derivarse de situaciones justificadas y razonables”. En este sentido, la discriminación está justificada en nuestro sistema jurídico si se tienen en cuenta los juicios razonabilidad y proporcionalidad: esto es, si la diferencia obedece a fines lícitos y relevantes, y si la diferencia de trato es proporcionada al fin perseguido.

a) El juicio de razonabilidad, esto es, “la conformidad con criterios y juicios de valor generalmente aceptados”, implica que la medida estará justificada si su objetivo es acabar con la situación de desigualdad, desventaja o infrarrepresentación política, y esto supone una prioridad básica para el Estado. La finalidad de la medida deberá estar especialmente justificada, lo que podríamos llamar una “finalidad constitucionalmente deseable”.

Para ello se deberá justificar la desventaja, esto es, probar que existe, y se deberá concretar el objetivo pretendido por el legislador. Por ejemplo, como hemos visto, los tres objetivos posibles pueden ser la compensación, la redistribución o reequilibrio de bienes y la diversidad. Por lo que una vez probada la desventaja debería justificarse uno de estos tres fines como el objetivo razonable. (...)

b) El juicio de proporcionalidad supone determinar si la medida es adecuada y necesaria para el logro de los objetivos propuestos. Esto es, debe existir una razonable relación de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida, de manera que al favorecer la igualdad real para el sexo infrarrepresentado no se discrimine al otro sexo. El juicio de la discriminación en este aspecto debe verificarse en dos cuestiones: 1. ° La

²⁷ Op. cit., pp. 354.

pertinencia de la medida adoptada para conseguir el objetivo; y 2º La proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad que la medida persigue. (...)

Por ello, en lo que nos ocupa, el trato desigual no es discriminatorio, cuando se justifica en las circunstancias de diferenciación. Sin esta justificación, sí que podría serlo.²⁸

Y para terminar añadimos al juicio de razonabilidad y al de proporcionalidad el criterio de temporalidad. Las medidas de discriminación positiva han de limitarse en el tiempo, no pueden establecerse *sine die*: una vez logrado el objetivo, la consecución de la igualdad, se debe finalizar la aplicación de acciones positivas.

¿Se dan estos criterios en la sociedad española? El criterio de discriminación, en principio, se debe presumir no razonable. Tiene que haber una situación de partida de evidente y probada desigualdad que justifique la medida discriminatoria. Actualmente no creemos que exista una probada desigualdad entre hombres y mujeres que justifique, por este sólo criterio, la adopción de medidas de discriminación positiva.

La proporcionalidad difícilmente se puede dar en el derecho penal (LPIVG); otra cuestión son medidas de promoción de acceso a determinados ámbitos donde uno u otro sexo puedan estar subrepresentados.

Por último, en cuanto a la temporalidad, las medidas que conocemos adolecen de una falta de límite temporal evidente. Es verdad que las leyes pueden ser derogadas o modificadas por otras posteriores, pero en tanto en cuanto eso no se produzca, lo cierto es que las medidas de discriminación tomadas hasta ahora son de carácter indefinido. Por este motivo, sería deseable establecer criterios objetivos que limitasen temporalmente estas medidas una vez alcanzados ciertos parámetros²⁹.

²⁸ Op. cit., pp. 357-358, 363.

²⁹ A título de ejemplo: se podría poner una medida de discriminación positiva para mujeres en un sector donde estén subrepresentadas hasta el momento en que alcancen un nivel X en el citado sector. Por ejemplo, un 40-60, revisable cada año.

5. Conclusiones

Hay ríos de tinta escritos, también en los textos legislativos, sobre el derecho de igualdad y a la no discriminación. Muchos de ellos se basan y aplican criterios ideológicos o políticos. Hay confusión y controversia en los conceptos, probablemente por su elaboración ideológica, como hemos señalado al inicio: sexo vs género, discriminación positiva, etc.

La situación de la mujer en España en la actualidad, en cuanto a derechos y garantías tanto formal como sustancialmente, es la mejor que ha tenido en toda su historia, como se ha mostrado anteriormente. A nivel internacional, un reconocido estudio nos sitúa como el quinto mejor país del mundo para nacer mujer³⁰, por delante de países como Francia, EEUU, Alemania, etc.

El modo de enfocar la situación de igualdad o falta de ella para las mujeres en nuestro país por parte de quienes “luchan” por los derechos de la mujer está, a nuestro juicio, completamente desenfocado; no hay más que ver el último *Manifiesto 8M*³¹, los motivos que expone para *apoyar la huelga*: la “violencia machista”, que se repite como un mantra; ser “dueñas de nuestros cuerpos, deseos y decisiones”; la introducción de la “educación afectivo-sexual” en el currículo, según su modelo; despenalización del aborto y reconocimiento como derecho; eliminación de fronteras; “garantizar nuestros derechos para todas las mujeres,... donde nadie muera en el mar...”; “para que se rompa la división sexual del trabajo”, etc.³²

Estas reivindicaciones por el derecho a la igualdad de las mujeres, nos parece, se basan fundamentalmente en una supuesta “deuda histórica”: la mujer ha sido una víctima del hombre (y lo es todavía, según las feministas que propugnan la lucha por la igualdad), ha estado sometida y sin libertad ni casi derecho alguno en una sociedad patriarcal que las tenía subyugadas. Para justificar su posición, esgrimen dos argumentos y los repiten hasta la saciedad: las víctimas de la violencia machista (el número de mujeres asesinadas a

³⁰ Según el ranking *Women, Peace, and Security Index*, de la Universidad de Georgetown: <https://giwps.georgetown.edu/the-index>

³¹ <http://hacialahuelgafeminista.org/manifiesto-8m-2019>.

³² Exponemos solo algunas de sus reivindicaciones, sin llegar a entrar en sus pretensiones anticapitalistas que trufan el “argumentario” en el que se apoyan.

manos de sus parejas masculinas), y la brecha salarial-techo de cristal-desigual reparto de las tareas domésticas,

No existe una desigualdad ante la ley. En todo caso, de haberla sería contraria al sexo masculino (LPIVG), que a nuestro juicio es claramente discriminatoria contra el varón (se viola el derecho de presunción de inocencia).

Se percibe en la lectura de varias leyes y medidas políticas, y en varios de los estudios y documentos que hemos repasado en este trabajo, un planteamiento de fondo que debemos expresar: un cierto tipo de ideología (con su antropología subyacente) que parece propugnar con sus postulados y medidas una forma de neo-marxismo, en el que se ha cambiado la lucha de clases del “obrero” contra el “patrón”, por la “mujer” contra el “varón”. En esta *visión del mundo*, cualquier tradición o herencia que venga o tenga que ver con la complementariedad sexual, con la colaboración, con la apertura y la confianza entre hombres y mujeres está condenada a priori, pues aquellos son de antemano sospechosos, es más, culpables (hasta que demuestren, en su caso, su inocencia).

La aplicación de medidas de discriminación positiva y el sistema de cuotas femeninas en nuestro país, tal como en general y hasta ahora se viene planteando en las distintas medidas políticas, trae consigo una problemática y unos riesgos que, a nuestro parecer, se deberían plantear:

- Por un lado, hacen un flaco favor a las mujeres. Se parte de una visión paternalista que, como hemos dicho anteriormente, minusvalora al sexo femenino, considerándolo incapaz por sí solo de conseguir determinados logros. Decirle a una mujer que tiene reservado un porcentaje por ejemplo en tal puesto en tal empresa o sector, o en determinados estudios, es lo mismo que decirle: “tú no puedes llegar por tus méritos, por tu esfuerzo, y te lo tenemos que dar nosotros”. Además, se trata de una clara injusticia con aquellas mujeres que sí han alcanzado por mérito propio el citado puesto.

- Por otro lado, en nombre de la igualdad se corre el riesgo de aumentar la desigualdad y, lo que es más grave a nuestro juicio, de lesionar la libertad individual, al imponer normativamente unas cuotas que desprestigiarían la libre configuración de la iniciativa individual, organizativa, empresarial, social, etc.

Estas apreciaciones no son una crítica a todo sistema de reserva de cuotas, sobre todo si es impersonal y sin diferenciación de sexo. Por ejemplo, la reserva 60-40 en la LOREG, que

permite además remover los obstáculos para que la igualdad sea real y efectiva, obedeciendo el mandato del art. 9.2 de la CE.

Para terminar, sí nos parecen, sin embargo, acertadas y necesarias, las medidas de discriminación positiva en favor de las mujeres cuando se trate de proteger situaciones tales como la maternidad. En este caso el diferente trato viene justificado no por razón del sexo, sino por razón de la protección de una situación personal que se valora positiva y decisiva para el futuro de nuestra sociedad, y que en la situación actual en España se hace acuciante en una sociedad cada vez más envejecida. Es verdad que también deben protegerse situaciones como la de paternidad (que tampoco supone diferenciación por razón de sexo), pero dado el mayor e indudable protagonismo de la mujer en la gestación de los hijos, se trata de una situación que indiscutiblemente debe ser protegida y favorecida por los poderes públicos.

6. Referencias bibliográficas y otras fuentes

a) Doctrinales

Butler, J., *Deshacer el género*, Paidós, Barcelona, 2006.

- “Regulaciones de género”, *Revista La ventana*, vol. 3, núm. 23, 2006, pp. 7-36.

Casado, C., Capella, F., Ariño, I. y Calvo, S., *Mitos y realidades del feminismo. ¿Es el feminismo dominante un movimiento liberador de la mujer?*, Informe del Instituto Juan de Mariana, Madrid, 2019.

Fernández Ruiz-Gálvez, E., “Principio de equiparación y principio de diferenciación. Su articulación práctica”, *Anuario de Filosofía del Derecho*, vol. XI, 1994, pp. 141-158.

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

- “Representación política de las mujeres y cuotas”, *Revista Derechos y Libertades*, núm. 11, 2002, pp. 345-371.

Kuby, G, *La Revolución Sexual Global. La destrucción de la libertad en nombre de la libertad*, Ed. Didaskalos, Madrid, 2017.

Sowell, T., *La discriminación positiva en el mundo*, Ed. Gota a Gota, Madrid, 2006.

Uribe Otalora, A., “Las cuotas de género y su aplicación en España: los efectos de la Ley de Igualdad (LO 3/2007) en las Cortes Generales y los Parlamentos Autonómicos”, *Revista de Estudios Políticos*, núm. 160, 2013, pp. 159-197.

Zúñiga, A.; Aguilera, D., y Vásquez, A., “Lejos del poder. Hacia una implementación de una Ley de Cuotas en Chile”, *Revista de Derecho*, vol. XX, núm. 2, 2007, pp. 9-30.

b) Legislativas

Declaración Universal de Derechos Humanos.

Constitución Española de 1978.

Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General. BOE, 20 de junio de 1985.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. BOE, 29 de diciembre de 2004.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 23 de marzo de 2007.

Instrucción 5/2007, de 12 de abril, de la Junta Electoral Central, sobre aplicación de los artículos 44.bis y 187.2 de la LOREG. BOE, 19 de abril de 2007.

c) Jurisprudenciales

Sentencia del Tribunal Constitucional, 59/2008, de 14 de mayo de 2008.

Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, asunto C-450/93, de 17 de octubre de 1995.

d) Otras referencias y datos estadísticos

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, <https://dle.rae.es>

Instituto Nacional de Estadística: <https://www.ine.es>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: <http://www.mitramiss.gob.es>

Consejo General del Poder Judicial: <http://www.poderjudicial.es/cgpj>

7. Anexos

1. Educación superior, porcentajes por sexos y trimestres, desde 2014 hasta 2018. Fuente: INE.
2. Esperanza de vida al nacer, 2012 a 2016. Hombres y mujeres. España y UE-28. Fuente: INE.
3. Abandono temprano de la educación (fracaso escolar), de 2010 a 2017. Hombres y mujeres. España y UE-28. Fuente: INE.
4. Encuesta personas sin hogar, por sexo y tramos de edad, de 2005 y 2012. Fuente: INE.
5. Accidentes de trabajo mortales, por sexo, años 2017 y 2018. Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
6. Asesinatos por sexo, de 1998 a 2017, y víctimas mortales de violencia de género, de 1999 a 2018. Fuente: CGPJ.
7. Suicidios en España desde 1980 hasta 2017, distinguiendo hombres y mujeres. Fuente: INE.
8. Resultados de las elecciones al Congreso según hombres y mujeres en las elecciones de los años 1982, 1986, 1989, 1993, 1996, 2000, 2004, 2008, 2011, 2015 y 2016. Fuente: Ministerio del Interior (consulta resultados electorales).

Resultados por comunidades autónomas

Población en viviendas familiares

Población de 16 y más años por nivel de formación alcanzado, sexo y comunidad autónoma. Porcentajes respecto del total de cada comunidad

Unidades: Porcentaje

						Educación Superior									
	2018T4	2018T3	2018T2	2018T1	2018	2017T4	2017T3	2017T2	2017T1	2017	2016T4	2016T3	2016T2	2016T1	2016
Total nacional															
Ambos sexos	29,7	29,6	29	28,7	29,3	28,8	28,9	28,3	28,2	28,6	28,3	28,4	27,8	27,8	28,1
Hombres	29	29	28,3	28,1	28,6	28,3	28,3	27,7	27,6	28,0	27,5	27,6	27,1	27	27,3
Mujeres	30,3	30,1	29,5	29,3	29,8	29,4	29,5	28,8	28,7	29,1	28,9	29,1	28,6	28,6	28,8
Total nacional															
Ambos sexos	27,8	27,7	27,4	27,3	27,6	27,6	27,4	26,9	26,9	27,2					
Hombres	27	27	26,9	26,8	26,9	27,3	27,3	26,7	26,7	27,0					
Mujeres	28,5	28,3	27,9	27,8	28,1	27,8	27,5	27,1	27,2	27,4					

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Esperanza de vida al nacer. Brecha de género. España y UE-28

	2016	2015	2014	2013	2012
España*					
Hombres	80,5	80,1	80,4	80,2	79,5
Mujeres	86,3	85,7	86,2	86,1	85,5
Brecha de género (mujeres - hombres)	5,8	5,6	5,8	5,9	6,0
UE-28					
Hombres	(e,p) 78,2	(b,e,p) 77,9	(e) 78,1	(e) 77,7	(b) 77,4
Mujeres	(e,p) 83,6	(b,e,p) 83,3	(e) 83,6	(e) 83,3	(b) 83,0
Brecha de género (mujeres - hombres)	5,4	5,4	5,5	5,6	5,6

*Nota: los datos de España están calculados por Eurostat y pueden diferir ligeramente de los difun

(b) Ruptura de serie

(e) Dato estimado

(p) Dato provisional

Fuente: Indicadores de Desarrollo Sostenible. Eurostat

http://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=demo_mlexpec

Educación

Abandono temprano de la educación-formación

Abandono temprano de la educación-formación de personas de 18 a 24 años. Esp

Unidades: Porcentaje

	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
España								
Mujeres	14,5	15,1	15,8	18,1	19,8	20,5	21,5	22,6
Hombres	21,8	22,7	24	25,6	27,2	28,9	31	33,6
Difer. Hombre-mujer	7,3	7,6	8,2	7,5	7,4	8,4	9,5	11,0
UE-28								
Mujeres	8,9	9,2	9,5	9,6	10,2	10,9	11,5	11,9
Hombres	12,1	12,2	12,4	12,8	13,6	14,5	15,3	15,8
Difer. Hombre-mujer	3,2	3,0	2,9	3,2	3,4	3,6	3,8	3,9

Fuente: Indicadores Europa 2020. Eurostat

Encuesta sobre las personas sin hogar 2012
Características sociodemográficas
Personas sin hogar por sexo y edad.

Edad	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Personas	% Personas	Personas	% Personas	Personas	% Personas
Entre 18 y 29 años	4.434	19,3	3.341	18,1	1.093	24,2
Entre 30 y 44 años	8.817	38,4	7.082	38,4	1.735	38,5
Entre 45 y 64 años	8.808	38,4	7.312	39,7	1.496	33,1
Más de 64 años	878	3,8	690	3,7	189	4,2
TOTAL	22.938	100	18.426	100	4.513	100

Encuesta sobre las personas sin hogar (personas). Año 2005
Características sociodemográficas
Personas sin hogar por sexo y edad.

Edad	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	Personas	% Personas	Personas	% Personas	Personas	% Personas
Entre 18 y 29 años	6.539	100,0	5.337	81,6	1.202	18,4
Entre 30 y 44 años	9.379	100,0	7.523	80,2	1.857	19,8
Entre 45 y 64 años	5.377	100,0	4.746	88,3	631	11,7
Más de 64 años	605	100,0	504	83,4	101	16,6
TOTAL	21.900	100,0	18.111	82,7	3.790	17,3

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES

Avance enero - diciembre 2018

	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE IGUAL PERIODO AÑO ANTERIOR (2)	
	Avance 2017	Avance 2018	Absolutas	Relativas en %
ACCIDENTES MORTALES DURANTE EL PERIODO DE REFERENCIA (1)	618	652	34	5,5
En jornada de trabajo	484	506	22	4,5
In itinere	134	146	12	9,0
ACCIDENTES MORTALES EN JORNADA DE TRABAJO	484	506	22	4,5
Sexo				
Varones	461	482	21	4,6
Mujeres	23	24	1	4,3
Forma o contacto que produjo el fallecimiento				
Infartos, derrames cerebrales y otras causas estrictamente naturales	208	215	7	3,4
Accidentes de tráfico	80	113	33	41,3
Quedar atrapado, ser aplastado, sufrir una amputación	79	68	-11	-13,9
Choque o golpe contra un objeto en movimiento, colisión con	22	23	1	4,5
Golpe sobre o contra resultado de una caída del trabajador	61	53	-8	-13,1
Ahogamiento en un líquido	10	11	1	10,0
Otras causas	24	23	-1	-4,2
Sector de actividad económica				
Agrario	64	72	8	12,5
Industria	94	90	-4	-4,3
Construcción	79	85	6	7,6
Servicios	247	259	12	4,9
ÍNDICES DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES MORTALES EN JORNADA DE TRABAJO (3)				
Sector de actividad				
Total	3,20	3,24	0,03	1,0
Agrario	9,70	10,78	1,08	11,1
Industria	4,74	4,40	-0,33	-7,0
Construcción	9,84	9,77	-0,07	-0,7
Servicios	2,12	2,15	0,03	1,5
ACCIDENTES MORTALES IN ITINERE	134	146	12	9,0
Sexo				
Varones	101	120	19	18,8
Mujeres	33	26	-7	-21,2
Forma o contacto que produjo el fallecimiento				
Accidentes de tráfico	122	136	14	11,5
Infartos, derrames cerebrales y otras causas estrictamente naturales	11	9	-2	-18,2
Otras causas	1	1	0	0,0

(1) Se incluyen los accidentes comunicados como mortales en el parte de accidente de trabajo y que han sido recepcionados por la Autoridad Laboral Provincial.

Víctimas mortales por violencia de género y doméstica				Asesinatos			
Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
Año	Número	Año	Número	Año	Número	Año	Número
1998		1998	n.d.	1998	100	1998	255
1999	54	1999	n.d.	1999	100	1999	247
2000	63	2000	n.d.	2000	113	2000	298
2001	50	2001	n.d.	2001	96	2001	322
2002	54	2002	n.d.	2002	103	2002	330
2003	71	2003	n.d.	2003	130	2003	316
2004	72	2004	n.d.	2004	211	2004	374
2005	57	2005	n.d.	2005	97	2005	292
2006	69	2006	n.d.	2006	126	2006	250
2007	71	2007	n.d.	2007	121	2007	227
2008	76	2008	n.d.	2008	118	2008	260
2009	56	2009	n.d.	2009	91	2009	246
2010	73	2010	n.d.	2010	122	2010	207
2011	61	2011	n.d.	2011	104	2011	230
2012	52	2012	n.d.	2012	98	2012	205
2013	54	2013	n.d.	2013	109	2013	206
2014	55	2014	n.d.	2014	116	2014	201
2015	60	2015	n.d.	2015	121	2015	164
2016	49	2016	n.d.	2016	104	2016	178
2017	51	2017	n.d.	2017	118	2017	207
2018	44	2018	n.d.	2018		2018	
total	1.192	total	n.d.	total	2.298	total	5.015
media	59,60	media	n.d.	media	114,90	media	250,75

Fuente: CGPJ

**Defunciones según la Causa de Muerte. Resultados nacionales.
Defunciones por causas (lista reducida) por sexo y grupos de edad.
Suicidio y lesiones autoinfligidas. Todas las edades.**

Unidades: Personas

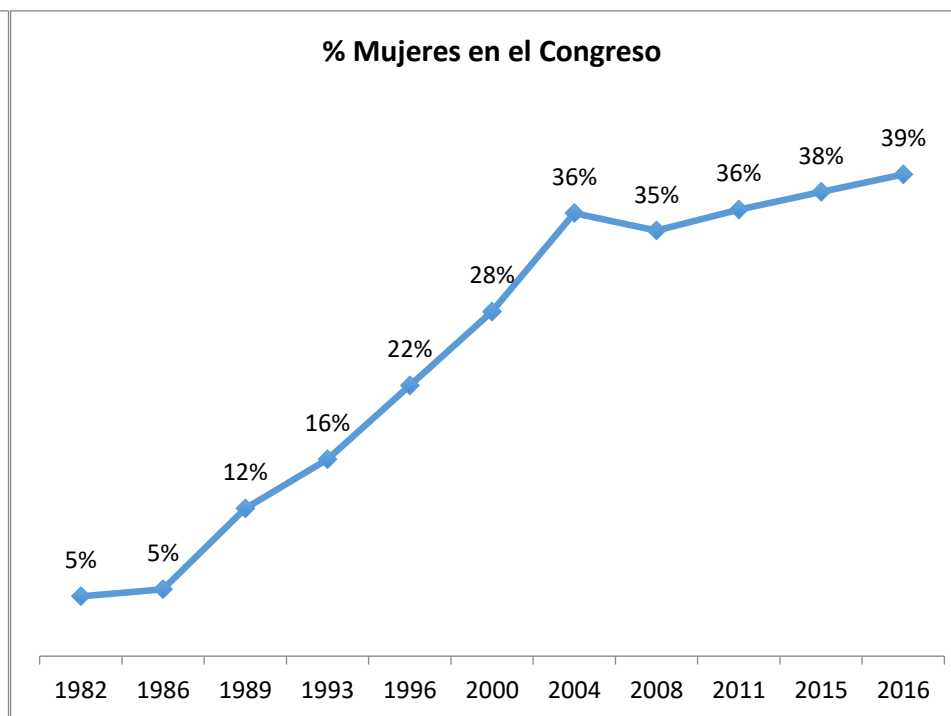
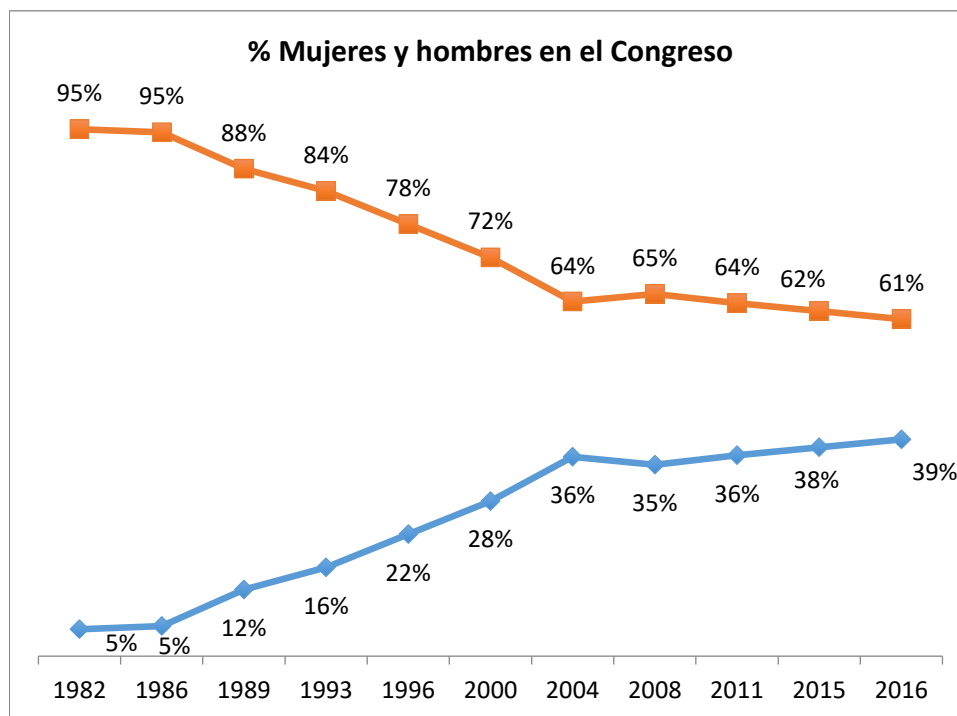
	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999
Hombres	2.718	2.662	2.680	2.938	2.911	2.724	2.435	2.468	2.666	2.676	2.463	2.512	2.570	2.651	2.650	2.554	2.430	2.574	2.410
Mujeres	961	907	922	972	959	815	745	690	763	781	800	734	829	856	828	817	759	819	808
Total	3.679	3.569	3.602	3.910	3.870	3.539	3.180	3.158	3.429	3.457	3.263	3.246	3.399	3.507	3.478	3.371	3.189	3.393	3.218
Ratio M/H	0,35	0,34	0,34	0,33	0,33	0,30	0,31	0,28	0,29	0,29	0,32	0,29	0,32	0,32	0,31	0,32	0,31	0,32	0,34

	1998	1997	1996	1995	1994	1993	1992	1991	1990	1989	1988	1987	1986	1985	1984	1983	1982	1981	1980
Hombres	2.499	2.526	2.451	2.408	2.429	2.283	2.104	2.139	2.135	2.213	2.150	2.017	2.032	1.829	1.836	1.593	1.336	1.268	1.237
Mujeres	762	847	869	749	742	754	682	777	804	774	810	787	723	685	657	588	515	450	415
Total	3.261	3.373	3.320	3.157	3.171	3.037	2.786	2.916	2.939	2.987	2.960	2.804	2.755	2.514	2.493	2.181	1.851	1.718	1.652
Ratio M/H	0,30	0,34	0,35	0,31	0,31	0,33	0,32	0,36	0,38	0,35	0,38	0,39	0,36	0,37	0,36	0,37	0,39	0,35	0,34

	TOTAL agregado	Máx	Mín
Hombres	88.177	2.938	1.237
Mujeres	29.155	972	415
Total	117.332	3.910	1.652
Ratio M/H	0,33	0,33	0,34

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

AÑO	Nº H	Nº M	% M	% H
1982	333	17	5%	95%
1986	331	19	5%	95%
1989	308	42	12%	88%
1993	294	56	16%	84%
1996	273	77	22%	78%
2000	252	98	28%	72%
2004	224	126	36%	64%
2008	229	121	35%	65%
2011	223	127	36%	64%
2015	218	132	38%	62%
2016	213	137	39%	61%



Resultados de las elecciones al Congreso según hombres y mujeres en las elecciones de los años 1982, 1986, 1989, 1993, 1996, 2000, 2004, 2008, 2011, 2015 y 2016.
Fuente: Ministerio del Interior (consulta resultados electorales).