

**PAULA DORADO MOHEDANO**

**LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y LA ACCIÓN POSITIVA  
A TRAVÉS DE LEYES DE IGUALDAD.**

**TRABAJO DE FIN DE GRADO**

**Dirigido por la Sra. Verónica Galiana Saura**

**Grado de Derecho**



**UNIVERSITAT ROVIRA i VIRGILI**

**Tarragona**

**2023**

Este TFG se ha desarrollado en la modalidad de **Trabajo de Investigación**.

La investigación se presenta siguiendo las normas para autores previstas en la Revista Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho.

Enlace a la revista: <https://ojs.uv.es/index.php/CEFD>

## **RESUMEN**

En este trabajo se realiza un análisis a través de la transversalidad de género y de la discriminación positiva en las leyes de igualdad en España. Se tratan la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y la Ley 15/2022, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, desde su origen hasta sus efectos actuales en la sociedad española.

**Palabras clave:** Transversalidad, Acciones positivas, Políticas de Igualdad, Discriminación.

## **ABSTRACT**

In this project an analysis is carried out through gender transversality and the positive discrimination in equality laws in Spain. The ‘Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres’, as well as the ‘Ley 15/2022, Integral para la Igualdad de Trato y No Discriminación’, since their origins until their effects in Spanish society.

**Keywords:** Transversality, Positive actions, Equality policies, Discrimination.

# Índice

Introducción .....	4
1. Evolución de los conceptos de transversalidad de género y acción positiva .....	6
2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. 11	
2.1 Análisis jurídico. ....	12
2.2 Medidas derivadas de la transversalidad de género y la discriminación positiva en la Ley para la Igualdad Efectiva.....	14
2.2.1 Ámbito político .....	14
2.2.2 Ámbito educativo.....	18
2.2.3 Ámbito laboral .....	19
3. Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación ...	23
3.1 Novedades introducidas por la Ley 15/2022.....	28
3.1.1 Ámbito laboral .....	29
3.1.2 Ámbito del sector público.....	33
3.1.3 Ámbito educativo.....	35
Conclusiones .....	38
Bibliografía .....	40

## Introducción

En el contexto actual, donde los principios de igualdad y no discriminación desempeñan un papel fundamental en nuestra sociedad, es crucial entender los nuevos cambios sociales y las necesidades que surgen en relación con estos. En este sentido, el presente trabajo de fin de grado tiene como finalidad analizar cómo ha repercutido la transversalidad de género y la acción positiva en la sociedad española y en su legislación dentro del Derecho Igualitario y el Derecho Antidiscriminatorio.

El aumento exponencial de la demanda de un marco normativo eficaz, por parte de la sociedad, ha generado una preocupación en diversos ámbitos, dado que se reportan frecuentemente casos de discriminación y desigualdad para las mujeres de una forma estructural y permanente en el tiempo. Este fenómeno plantea un problema relevante que requiere de la intervención de los poderes públicos, como son la Unión Europea y el Estado Español, para poder determinar el alcance del problema y las implicaciones de los agentes que participan en el proceso.

En este sentido, el asunto que abordaremos en este trabajo se centra en la necesidad de analizar de manera crítica cómo la influencia del *mainstreaming* de género ha permitido el desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, hasta la evolución de estas políticas y medidas en España, su impacto y resultados, que han llevado al legislador español a desarrollar la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, examinando los obstáculos que aún persisten para la efectividad de estas medidas, a la vez de generar una perspectiva de futuro en la lucha contra la desigualdad de género en España.

Por lo tanto, los objetivos específicos de esta investigación son los siguientes: en primer lugar, determinar la influencia del *mainstreaming* de género en la transversalidad de género y cómo se desarrolla éste, junto con las medidas de acción positiva; en segundo lugar, analizar jurídicamente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y su posterior influencia en la sociedad en el ámbito laboral, educativo y político, y por último, un análisis jurídico de la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, para identificar

posibles estrategias innovadoras que puedan contrarrestar los posibles efectos negativos del ámbito laboral, educativo y del sector público.

El presente trabajo está estructurado en tres secciones principales. En primer lugar, se proporciona un marco teórico sobre los principales conceptos de transversalidad de género y discriminación positiva. A continuación se realizará el análisis de la legislación correspondiente, como son Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación. Finalmente, se expondrán los resultados obtenidos y se ofrecerán las conclusiones derivadas de la investigación.

Para llevar a cabo esta investigación, se ha utilizado una metodología que consta, primeramente, de la constitución de un marco referencial, realizando una revisión bibliográfica de los conceptos más relevantes, así como su evolución histórica y su relación con la legislación española mencionada anteriormente. He optado por una investigación de carácter documental, utilizando artículos doctrinales y estadísticas oficiales de las instituciones públicas.

En resumen, este trabajo tiene como objetivo proporcionar una comprensión más profunda sobre la influencia de la dualidad estratégica, de la transversalidad de género y la discriminación positiva, mediante el análisis de las mismas en la legislación sobre la igualdad, dentro del marco legislativo español.

## 1. Evolución de los conceptos de transversalidad de género y acción positiva.

Históricamente, se ha ido perpetrando una desigualdad entre mujeres y hombres en todos los aspectos de la sociedad. Ya sea en el trabajo, la educación, la política o en cualquier situación de la vida cotidiana de las mujeres, existe una repercusión de todo aquello que hemos aceptado socialmente y que en realidad no se debería permitir en una sociedad civilizada.

Esta desigualdad ha mostrado sus efectos de diversas formas y generando problemas sociales como son la violencia de género, la brecha salarial, la falta de representación política femenina y el llamado techo de cristal<sup>1</sup>, que sufre concretamente el sector femenino.

En España, la igualdad de género es un principio reconocido en la Constitución española<sup>2</sup>, y en diferentes leyes y políticas públicas, algunas de las cuales trataremos en este trabajo. A pesar de ello, siguen existiendo numerosas desigualdades de género en distintos ámbitos de la sociedad. Para combatir estas desigualdades, los poderes públicos han implementado medidas de transversalidad de género y de acción positiva en diferentes niveles y sectores. Pero, ¿cómo hemos llegado hasta aquí?

Gracias al movimiento feminista, que ha ido denunciando de forma pública todas las injusticias y sus efectos perpetuos en nuestra sociedad. En 1995, la Plataforma Acción de Beijing, adoptada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas<sup>3</sup>, establece el *mainstreaming* de género como una estrategia clave para promover

---

<sup>1</sup> El término *techo de cristal* se refiere a las barreras invisibles que impiden que las mujeres se desarrollen profesionalmente en sus carreras. Estas barreras pueden incluir la falta de representación de las mujeres en los niveles más altos de la jerarquía empresarial, la discriminación de género en la toma de decisiones y los estereotipos de género que limitan las expectativas y las oportunidades de las mujeres. En este sentido, véase PALACIOS GÓMEZ, J.L. (2020). Techo de cristal, ¿o suelo de granito?: Pautas educativas y laborales de las mujeres en España en el siglo xxi. *Barataria (Ollas del Rey)*, 27, 62–87. <https://doi.org/10.20932/barataria.v0i27.541>

<sup>2</sup> Constitución Española. (BOE [en línea], núm. 311, de 29/12/1978). <[https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)>

<sup>3</sup> UNIÓN EUROPEA. Declaración de Beijing. *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, 17 de octubre de 1995. Disponible en <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

la igualdad de género en todo el mundo. A partir de entonces, se convierte en un principio fundamental de la política de igualdad de género de la Unión Europea.

El *mainstreaming* de género, se incorpora en la Unión Europea a través del Tratado de Ámsterdam de 1997<sup>4</sup>. Se define por el Consejo Europeo como “*la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas*”.<sup>5</sup>

La introducción del *mainstreaming* de género por la Unión Europea representa un abordaje del problema de una forma más cualitativa, ya que se establece un análisis de género en todas las políticas y programas llevados a cabo por la Unión Europea y por sus Estados miembros con el fin de analizar y localizar las diferentes necesidades y experiencias de forma diferenciada entre hombres y mujeres. La Unión Europea, en este sentido, emite una serie de directivas<sup>6</sup> para que esto sea posible y para que los Estados miembros las transpongan en sus correspondientes ordenamientos jurídicos.

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas nos amplía el concepto de *mainstreaming* de género, que lo define como *una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las*

---

<sup>4</sup> Instrumento de Ratificación por parte de España del Tratado de Amsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, firmado en Amsterdam el 2 de octubre de 1997. (BOE, núm. 109, de 7 de mayo de 1999, páginas 17146 a 17202). < <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-10228> >

<sup>5</sup> LOMBARDO, E. (2003). El *mainstreaming*. La aplicación de la transversalidad en la Unión Europea. *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 13, 6-11. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/765484.pdf>

<sup>6</sup> Véase Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción de profesionales, y a las condiciones de trabajo. Y la Directiva del Consejo 2004/113/EC, concerniente a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso de bienes y servicios y su suministro.

*mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros.*<sup>7</sup>

Estas técnicas han tenido una gran repercusión social en los últimos años. En España, así como en otros Estados miembros, se ha definido como el “impacto doméstico de Europa”<sup>8</sup>, dado que este contacto ha estimulado el conocimiento y la difusión de normas y valores acerca de la igualdad, con el intercambio de informaciones y buenas prácticas, que ha permitido mejorar las estrategias políticas.<sup>9</sup>

En la actualidad, para combatir y evitar estas situaciones, se emplean conjuntamente dos técnicas, que son las acciones positivas, denominándose también como discriminación positiva, y el *mainstreaming* de género. Ambos mecanismos no van encaminados a beneficiar únicamente a las mujeres, sino también a los hombres y a la sociedad en general.

La acción positiva lleva a cabo determinadas medidas o acciones destinadas a corregir los perjuicios causados por una discriminación anterior, en este caso de las mujeres. Estas medidas pueden incluir, por ejemplo, la reserva de plazas en la educación y empleo, la implementación de políticas de cuotas y la promoción de la diversidad y la inclusión en las organizaciones. La discriminación positiva no apunta necesariamente a la consecución de objetivos fijados, su práctica se enmarcaría, más bien, dentro de un proyecto político destinado a configurar una sociedad más justa y equitativa.<sup>10</sup>

Uno de los aspectos más destacables de estas acciones afirmativas es su temporalidad, dado que, su necesidad depende de conseguir el fin que pretenden. Una vez

---

<sup>7</sup> Report UN Department for Economic and Social Affairs, 1997. Disponible en <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

<sup>8</sup> BÖRZEL, TANJA A. & RISSE, T. (2003). Conceptualizing the Domestic Impact of Europe', in Kevin Featherstone, and Claudio M. Radaelli (eds), *The Politics of Europeanization*, Oxford Academic. Disponible en <https://doi.org/10.1093/0199252092.003.0003>

<sup>9</sup> LOMBARDO, E. & LEÓN, M. (2014). Políticas de Igualdad de Género y Sociales en España: Origen, Desarrollo y Desmantelamiento en un contexto de Crisis Económica. *Revista Investigaciones Feministas*, vol. 5, 13-35. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4973574>

<sup>10</sup> VELASCO ARROYO, J.C. (2007). Discriminación Positiva, Diversidad Cultural y Justicia. *Revista de Filosofía*, (41), 141-156. Disponible en <https://revistas.um.es/daimon/article/view/20821/20131>

conseguido superar los desequilibrios provocados a este grupo minoritario, esta acción ya no será necesaria, por lo que finalizará su aplicación. Podríamos considerar que si fuesen de carácter permanente podrían llegar a generar efectos contrarios a los deseados. Es por ello conveniente, evaluar periódicamente dichas medidas para determinar su eficacia y evitar la perpetuación de la discriminación.

Pero si bien es cierto, la Ley Orgánica, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres<sup>11</sup>, de ahora en adelante Ley para la Igualdad Efectiva, hace referencia a la transversalidad de género, concepto diferente al *mainstreaming* de género.

Tanto el *mainstreaming* de género como la transversalidad de género persiguen el mismo objetivo, que es integrar la perspectiva de género en las políticas y medidas públicas. Sin embargo, se pueden diferenciar por dos de sus características: el enfoque y la forma de implementación.

Como ya hemos dicho anteriormente, el *mainstreaming* de género se enfoca en la integración desde el inicio del proceso, es decir, se trata de una estrategia global que tiene como objetivo implementar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la administración pública, ya sea la fase de planificación, implementación, evaluación o rendición de cuentas. En consecuencia, podemos decir que se considera un enfoque transversal, dado que busca la integración de la perspectiva de género en todas las áreas de la sociedad, incluso en el ámbito privado.<sup>12</sup>

En cambio, la transversalidad de género enfoca la integración de la perspectiva de género en políticas más específicas. Por lo tanto, se considera una estrategia de carácter particular, ya que se dirige a políticas concretas en las que se identifican desigualdades de género. Un ejemplo de este enfoque podría verse reflejado en las políticas de igualdad de oportunidades de empleo o en las políticas de lucha contra la violencia de género. Es

---

<sup>11</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. (BOE, núm. 71, 23/03/2007). < <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>>

<sup>12</sup> LOMBARDO, E. (2003). El *mainstreaming*. La aplicación de la transversalidad en la Unión Europea. *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 13, 6-11. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/765484.pdf>

por ello que se considera como un enfoque vertical<sup>13</sup>, puesto que se centra en abordar específicamente las desigualdades de género.

Algunos autores, como María Eugenia Rodríguez Palop, jurista española y eurodiputada, considera que para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, este enfoque transversal debería implicar la inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas, estrategias y programas de las administraciones públicas.<sup>14</sup> *Por lo que se desprende, y se comprende, que si este proceso de integración de la perspectiva de género no se integra en todas las áreas de actuación, y en todas las fases del proceso de elaboración, implementación y evaluación de las políticas públicas, no se persigue este fin con la suficiente eficiencia para garantizar la igualdad real dentro de la sociedad.*<sup>15</sup>

En este sentido, el Tribunal Supremo, hace referencia a la transversalidad de género como una herramienta importante contra la discriminación, así como la existencia de circunstancias de afectación ampliamente femenina.<sup>16</sup> Debemos tener en cuenta este factor, dado que es primordial para entender la necesidad e importancia de estas herramientas.

En definitiva, podemos considerar que el *mainstreaming* de género y la transversalidad de género pueden tener características diferentes en su aplicación. A pesar de las diferencias, se desprende del análisis la necesidad de un enfoque global de la transversalidad de género, ya que considera una nueva forma de entender la acción pública que debe contemplar la dimensión de género como una variable que atraviesa todas las políticas y medidas públicas.

---

<sup>13</sup> En este sentido véase SERRA, A. (2005). La gestión transversal. Expectativas y resultados. *Revista del CLAD Reforma y democracia*, 32, 1-17. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/3575/357533664002.pdf>

<sup>14</sup> RODRÍGUEZ PALOP, M.E. (2013). Perspectiva de género y políticas públicas: del Estado del Bienestar Al Estado de Derecho. Editorial Dykinson.

<sup>15</sup> KLEBA LISBOA, & LOLATTO, S. (2013). Políticas Públicas con transversalidad de género. Rescatando la interseccionalidad, la intersectorialidad y la interdisciplinariedad en el Trabajo Social. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(2), 409. Disponible en [https://doi.org/10.5209/rev\\_CUTS.2013.v26.n2.41397](https://doi.org/10.5209/rev_CUTS.2013.v26.n2.41397)

<sup>16</sup> Sentencia del Tribunal Supremo 79/2020 (Sala de lo Social), de 29 de enero de 2020 (recurso 3097/2017), FJ. 3.

## 2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La Ley para la Igualdad Efectiva es definida, por Sofía Montenegro, como un *elemento generalista, del que se espera, que sea capaz de dar respuesta y cabida a cualquier situación problemática que se genere con relación al género.*<sup>17</sup>

La misma, en su título preliminar, establece como objeto hacer efectivo el derecho de la igualdad de trato, así como garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y promover la eliminación de cualquier forma de discriminación, por razón de género.

A pesar del reconocimiento de la igualdad formal proclamado en el artículo 14 de la Constitución española, éste resulta insuficiente. La igualdad real sigue sin ser efectiva. En la exposición de motivos de la Ley para la Igualdad Efectiva, se hace referencia a John Stuart Mill, el cual define la igualdad plena y efectiva, entre mujeres y hombres, como *aquella perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros*, siendo la igualdad real, todavía, un reto actual para sociedad.

Para lograr la efectividad de la norma, se hace uso de esta dualidad mencionada anteriormente, estableciendo tanto acciones positivas como la transversalidad de género en el contenido de la norma jurídica. Esta dualidad afecta a todos los ámbitos de la sociedad, es por ello, que la norma concreta en sus disposiciones adicionales las modificaciones correspondientes en las diversas leyes que resultan afectadas. En el presente análisis vamos a realizar un estudio de la afectación de la norma en el ámbito político, educativo y laboral. Previamente a este, llevaremos a cabo un análisis jurídico en profundidad de la norma de manera general para poder comprender con mayor amplitud los análisis individuales de cada ámbito.

---

<sup>17</sup> MONTENEGRO LEZA, S. (2016). El antes y el después de la Ley Orgánica 3/2007. *REDUR*, 14, 117-136. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5853735.pdf>

## 2.1 Análisis jurídico.

La Ley para la Igualdad Efectiva ha sido motivo de análisis dado que *por primera vez en la historia legislativa de nuestro país, se realizó una toma de conciencia parlamentaria entendiendo el género como un elemento transversal de nuestra sociedad y nuestra normativa. Convirtiéndose, a su vez, en el texto legal de referencia a la hora de analizar cualquier situación relativa al género.*<sup>18</sup>

La principal delimitación que nos ofrece la Ley para la Igualdad Efectiva es la prohibición de discriminación por razón de sexo. Se genera un primer marco normativo en torno a la prohibición de toda discriminación, ya sea directa o indirecta, por razón de sexo o derivada de la maternidad o la asunción de obligaciones familiares.<sup>19</sup>

En este sentido, cabe destacar su relevante función como herramienta o instrumento necesario para la eliminación de la discriminación de género en España y para garantizar la igualdad. Generando, a la vez, una respuesta a las exigencias marcadas por la Unión Europea en materia de igualdad. Es necesario destacar la influencia de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción de profesionales, y a las condiciones de trabajo<sup>20</sup> y la Directiva del Consejo 2004/113/EC, concerniente a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso de bienes y servicios y su suministro<sup>21</sup>, para el desarrollo legislativo de la ley. Se incorpora desde la perspectiva europea conceptos que posteriormente desarrollamos en la Ley para la Igualdad Efectiva, como son la igualdad de trato, la discriminación directa, el acoso o el acoso sexual.

---

<sup>18</sup> MONTENEGRO LEZA, S. (2016). El antes y el después de la Ley Orgánica 3/2007. *REDUR*, 14, 117-136. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5853735.pdf>

<sup>19</sup> Artículo 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. (BOE, núm. 71, 23/03/2007). < <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>>

<sup>20</sup> Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción de profesionales, y a las condiciones de trabajo. (DOCE núm. 269, 5/10/2002, páginas 15-20.) < <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2002-81758>>

<sup>21</sup> Directiva del Consejo 2004/113/EC, concerniente a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso de bienes y servicios y su suministro. (DOUE núm. 373, 21/12/2004, páginas 37 - 43). <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2004-82937>>

El carácter transversal de la Ley para la Igualdad Efectiva le permite alcanzar su aplicación en las diferentes áreas de la vida de los individuos. Para ello, se establecen importantes principios de actuación, así como derechos y obligaciones para organismos públicos y entidades privadas. *De hecho, va más allá de la trasposición exigida de las directivas comunitarias, llegando a ser incluso un código básico de las políticas de igualdad, cuya finalidad es que todos los poderes públicos, a todos los niveles, tiempos y lugares, coadyuven de modo sistemático y permanente en hacer viable el que la igualdad sea real y efectiva y no quede en meras y grandilocuentes declaraciones de buenas intenciones que jamás se ponen en práctica. En definitiva, podríamos considerarla como una ley histórica en la lucha hacia la igualdad.*<sup>22</sup>

Por un lado, se cuestiona la limitación en cuanto a su aplicación efectiva, ya que se considera que todas estas medidas que proporciona requieren de un compromiso político y social para ser realmente efectiva con su fin. Lo cual nos lleva a comparar la Ley para la Igualdad Efectiva con una Soft Law<sup>23</sup>, por el hecho de que es una ley que emite recomendaciones, promociona e incentiva de forma muy positiva a la administración pública y a la sociedad, pero para que de todas estas recomendaciones se obtenga un resultado efectivo resulta necesaria la actuación de los sujetos a los cuales se dirige. En todo caso, la realidad a la que se enfrenta es muy compleja, pues si bien responde a una misma causa, se manifiesta de muy variadas y diferentes maneras, de ahí que las previsiones legislativas tengan en cuenta situaciones muy diversas.<sup>24</sup>

Por otro lado, M<sup>a</sup> Ángeles Bengochea Gil hace referencia a las críticas que recibe la ley por su excesivo intervencionismo. Esto se contrapone con el carácter voluntario

---

<sup>22</sup> BENGOCHEA GIL, & ARANDA ÁLVAREZ, E. (2010). La Lucha para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reflexiones y aportaciones de la Ley de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo. *Instituto de Derechos Humanos "Bartolomé de las Casas", Universidad Carlos III de Madrid*. Disponible en <https://vlex.es/source/lucha-igualdad-mujeres-hombres-5328>

<sup>23</sup> Conjunto de medidas y declaraciones que, aunque no sean legalmente vinculantes, tienen cierto peso en la conformación de políticas y prácticas gubernamentales. Puede tener diferentes formas como recomendaciones, guías, códigos de conducta, declaraciones de principios y su objetivo es influir en el comportamiento de los actores implicados en un determinado ámbito. Cómo se puede deducir de ALONSO GARCÍA, R. (2001). El Soft law comunitario. *Revista de Administración Pública*, 154, 63-94. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/17520.pdf>

<sup>24</sup> VALPUESTA FERNÁNDEZ, M. R. (2020). La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. *Teoría & Derecho. Revista De Pensamiento jurídico*, (01), 265–287. Recuperado a partir de <https://teoriayderecho.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/article/view/364>

que presume la Ley para la Igualdad Efectiva, dado que las entidades o empresas que cumplan con la ley serán premiadas, pero no sancionadas. Esto puede suponer un límite para la capacidad para alcanzar el cambio real, dado que es necesario que se establezca una repercusión material en caso de incumplimiento.<sup>25</sup>

Para conseguir reflejar el compromiso legislativo en la realidad social, la Ley para la Igualdad Efectiva establece una serie de medidas derivadas de la transversalidad de género y la discriminación positiva, las cuales vamos a analizar detalladamente a continuación.

2.2 Medidas derivadas de la transversalidad de género y la discriminación positiva en la Ley para la Igualdad Efectiva.

Gracias a la Ley para la Igualdad Efectiva y al hecho de ser la primera en este ámbito, se producen una serie de cambios en la sociedad, como es una mayor visibilidad y conciencia social sobre lo que es la discriminación de género y lo que esta implica. Son numerosas las medidas que aporta esta ley para reducir esta brecha de la sociedad.

Son diversos ámbitos de nuestra sociedad los que se han visto influenciados tanto por la transversalidad de género, como por las acciones positivas. Esta influencia incide en el marco social y reestructura el desarrollo de diferentes sectores con relevancia social, como veremos a continuación la reestructuración del ámbito político.

### 2.2.1 Ámbito político

En España, desde el inicio de la democracia, hemos sido testigos de un notable avance en términos de igualdad de género y políticas sociales, con notables mejoras en los derechos civiles, políticos y sociales de las mujeres. A lo largo de 30 años, hemos presenciado cómo se han establecido de manera gradual y sistemática organismos

---

<sup>25</sup> BENGOCHEA GIL, & ARANDA ÁLVAREZ, E. (2010). La Lucha para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reflexiones y aportaciones de la Ley de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo. *Instituto de Derechos Humanos "Bartolomé de las Casas", Universidad Carlos III de Madrid*. Disponible en <https://vlex.es/source/lucha-igualdad-mujeres-hombres-5328>

encargados de promover la igualdad en todos los niveles del gobierno.<sup>26</sup> La Ley para la Igualdad Efectiva ha contribuido, con todo ello, en el ámbito político.

En primer lugar, se establece un marco legal para promover la igualdad de género y poder combatir la discriminación en los diferentes ámbitos de la sociedad. Esto implica también a los partidos políticos y a los actores políticos, que deben tener en cuenta los principios y disposiciones de la ley, al elaborar prácticas y programas y propuestas legislativas. Es por eso que se establecen una serie de cláusulas sobre compromisos que deberán asumir los poderes públicos, por lo que se genera todo un conjunto de actuaciones que deben seguir los mismos, con el fin de proporcionar unas políticas públicas igualitarias y efectivas.

Es necesario destacar que la característica más importante es la transversalidad de género, es por eso que la Ley para la Igualdad Efectiva establece la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas. Lo cual implica que las decisiones políticas deben ser analizadas desde la óptica de la igualdad de género. Esto ha llevado a la inclusión de enfoques de género en todas las actividades derivadas del ámbito político.

Algunas de las herramientas que regula la Ley para la Igualdad Efectiva son los planes estratégicos de igualdad de oportunidades<sup>27</sup>, los informes periódicos e informes de impacto de género, las estadísticas e indicadores de género, los cuales deben anteponerse a todos aquellos proyectos de ley informando al legislador sobre los posibles efectos que tendrá esa norma sobre mujeres y hombres por separado. Estas herramientas para alcanzar la igualdad afectan a las administraciones públicas, por lo que significa que *se requiere de un desarrollo ulterior donde partidos políticos y las instituciones públicas deben*

---

<sup>26</sup> LOMBARDO, E. & LEÓN, M. (2014). Políticas de Igualdad de Género y Sociales en España: Origen, Desarrollo y Desmantelamiento en un contexto de Crisis Económica. *Revista Investigaciones Feministas*, vol. 5, 13-35. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4973574>

<sup>27</sup> Véase en este sentido, el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025. Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad. Disponible en <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1824.pdf>

*implementar estas políticas públicas y acciones concretas para promover la igualdad de género, tanto en su funcionamiento interno como en su labor legislativa y de gobierno.*<sup>28</sup>

Las consecuencias de la implantación de estos mecanismos se pueden ver reflejadas en la distinta normativa que no ha sido aprobada en España a causa de su potencial impacto negativo en la igualdad de género. Un ejemplo muy evidente de ello, es la proposición de Ley de Maternidad Subrogada. La gestación por sustitución en España es un asunto polémico y vigente. Es importante considerar los motivos por los que no se llevó a cabo la Proposición de Ley presentada en el Congreso por el Grupo Parlamentario Ciudadanos en un primer lugar en septiembre de 2017<sup>29</sup>, y de nuevo en julio de 2019<sup>30</sup>. Gran parte de la sociedad considera esta práctica estrechamente relacionada con la explotación de mujeres y la mercantilización del cuerpo de las mujeres, por lo que se ha cuestionado su impacto en nuestra sociedad.<sup>31</sup>

Otro aspecto a destacar son las llamadas cláusulas de promoción, de presencia o de composición equilibrada entre mujeres y hombres. El principio implica que el gobierno deberá velar por la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de toma de decisiones, salvo por razones justificadas y objetivas. A la vez que, se promueve su participación política y se fomenta el liderazgo de las mismas, facilitando la participación de mujeres, así como fomentan la corresponsabilidad. El objetivo principal de este principio es romper con el techo de cristal<sup>32</sup> que impide a las mujeres acceder a ciertos puestos laborales, de dirección o de toma de decisiones donde la posición de la mujer también es importante, dado que es la otra gran parte de la sociedad. Es por ello que se

---

<sup>28</sup> MONTENEGRO LEZA, S.(2016). El antes y el después de la Ley Orgánica 3/2007. *Revista Electrónica de Derecho de la Universidad de La Rioja (REDUR)*, (14), 117-136. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5853735.pdf>

<sup>29</sup> Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, serie b, Proposición de Ley reguladora del derecho a la gestación por subrogación, 8 de septiembre de 2017, núm. 145-1; 122/000117. <[https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L12/CONG/BOCG/B/BOCG-12-B-145-1.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/B/BOCG-12-B-145-1.PDF)>

<sup>30</sup> Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, serie b, Proposición de Ley reguladora del derecho a la gestación por sustitución, 16 de julio de 2019, núm.46-1;122/000015. <[https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L13/CONG/BOCG/B/BOCG-13-B-46-1.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L13/CONG/BOCG/B/BOCG-13-B-46-1.PDF)>

<sup>31</sup> En este sentido véase ORTEGA LOZANO, R.; ÁLVAREZ DÍAZ, J.A; HERREROS RUIZ-VALDEPEÑAS, B.& SÁNCHEZ GONZÁLEZ, M.A. (2018). Gestación Subrogada. Aspectos éticos. *Dilemata, Revista Internacional de éticas aplicadas*, 28, 63-74. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6694794.pdf>

<sup>32</sup> Barreras invisibles, basadas en prejuicios personales y de la organización, que dificultan la presencia femenina en los puestos directivos.

tiene que tener en cuenta sus razonamientos y sus motivos para poder alcanzar unos objetivos comunes.

Una clara propuesta que sigue el camino marcado por principio de presencia equilibrada establecido en la Ley para la Igualdad Efectiva, es la presentación del Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de decisión <sup>33</sup>, aprobado por el Consejo de Ministros, en el año en curso, 2023.

El propósito de esta iniciativa es lograr el cumplimiento de los objetivos establecidos en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, que se centra en asegurar la igualdad de oportunidades para las mujeres y niñas en el ámbito laboral, de liderazgo y toma de decisiones en todos los niveles, equiparándolas a los niños y hombres. De esta manera, España asume un papel de liderazgo al incorporar a su legislación las normas y recomendaciones internacionales relacionadas con la igualdad de género.

Para garantizar la presencia efectiva de mujeres en el ámbito político, el anteproyecto de ley modifica las leyes electorales para establecer la obligatoriedad de utilizar “listas cremallera”<sup>34</sup> en las elecciones de los miembros del Congreso, Senado, Parlamento Europeo, asambleas autonómicas o municipales. Otra modificación, siguiendo con el principio de presencia equilibrada, sería implementar el principio de representación equilibrada en el Consejo de Ministros, lo cual significa que ningún género debe estar representado en menos del 40 %. <sup>35</sup>

Con la creación de estos instrumentos se produce un cambio sustancial respecto al modelo de tutela antidiscriminatoria a favor de las mujeres, incorporando el mismo, el modelo de promoción de la igualdad efectiva, que conlleva el desarrollo de políticas activas. *Este modelo afecta al ordenamiento jurídico y a cualquier otro aspecto de la*

---

<sup>33</sup> Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión. <<https://www.mpr.gob.es/servicios/participacion/Documents/Anteproyecto%20de%20Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20representaci%C3%B3n%20paritaria%20de%20mujeres%20y%20hombres%20en%20%C3%B3rganos%20de%20decisi%C3%B3n.pdf>>

<sup>34</sup> Las listas cremallera consisten en candidaturas que incluyen a personas de ambos sexos, ordenadas de forma alternativa.

<sup>35</sup> Referencia del Consejo de Ministros, del 7 de marzo de 2023, páginas 24-25. <<https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/documents/2023/refc20230307.pdf>>

*realidad social y el principio de transversalidad es fundamental para la consecución de estos fines, es una exigencia imprescindible para la modificación de las estructuras sociales existentes.*<sup>36</sup>

### 2.2.2 Ámbito educativo

La educación se enfrenta a una importante presión por parte de la sociedad, la política y la cultura para adaptarse al contexto. Al ser un sistema abierto, la acción del sistema educativo está constantemente relacionada con el entorno del que recibe influencias y, al mismo tiempo, ejerce influencia sobre él. Es crucial destacar que los gobiernos son responsables indisputables de los sistemas educativos nacionales en el entorno actual. Por lo tanto, el aspecto político – legislativo es un factor relevante en relación con el tema de la educación.<sup>37</sup>

Las políticas de transversalidad de género, han cobrado un papel principal dentro del ámbito de la educación, donde se promociona de manera más profunda el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. A su vez, la integración del principio de igualdad en las políticas de educación es imprescindible para poder desarrollar una igualdad efectiva dentro de este mismo ámbito.

La Ley para la Igualdad Efectiva proporciona un método de integración activa, evitando así que los comportamientos sexistas o los estereotipos sociales asociados con el rol de género de la mujer, produzcan desigualdad frente al del hombre. Esto supone la eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas que supongan discriminación en los libros de textos y materiales educativos, así como el estudio de las mujeres que han hecho historia y su papel en las diferentes etapas que se estudian durante la educación.

---

<sup>36</sup> FERNÁNDEZ DE CASTRO, P. (2012). El camino hacia la transversalidad de género, el empoderamiento y la corresponsabilidad en las políticas de igualdad de género. *Revista de Filosofía, Derecho y Política*, 16, 79-104. Disponible en <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/15198#preview>

<sup>37</sup> DURÁN RODRÍGUEZ, M.M. (2012). La Transversalidad de Género en la Educación Superior: propuesta de un modelo de implementación. *Revista Postgrado y Social*, (12)1, 23-43. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6091106.pdf>

La transversalidad como herramienta va más allá en la educación superior, dado que los estudios de género han cobrado auge y aparentemente se han convertido en un centro de interés de muchas universidades e instintos de investigación. *El enfoque de género aporta una nueva mirada a la comprensión de la desigualdad al poner de manifiesto que las condiciones desiguales entre hombres y mujeres responden a un sistema de relaciones de poder arraigado en los significados que el orden cultural atribuye a la feminidad y masculinidad.*<sup>38</sup>

Uno de los mecanismos utilizados de manera efectiva han sido los Planes de Igualdad<sup>39</sup>, que deben ser implementados en las universidades de España, según lo establecido por la Ley para la Igualdad Efectiva. Estos planes de igualdad representan una herramienta significativa, aunque no totalmente completa, para alcanzar la igualdad en este ámbito.

En el caso de la *Universitat Rovira i Virgili*, previamente al diseño cada uno de los planes de igualdad aprobados, se realizó estudio diagnóstico sobre la desigualdad de género. La investigación se llevó a cabo mediante un enfoque metodológico que combinó el análisis de los datos primarios con un estudio cualitativo, que consistió en entrevistas en profundidad a una muestra de miembros del personal docente e investigador. Los datos obtenidos proporcionan una visión clara la situación de mujeres y hombres en esa universidad, así como la identificación de las principales disparidades de género y la recopilación de las perspectivas de los actores involucrados.<sup>40</sup>

### 2.2.3 Ámbito laboral

El acceso de las mujeres al mercado laboral aún enfrenta importantes barreras, principalmente debido a las responsabilidades familiares que tradicionalmente han

---

<sup>38</sup> MIRALLES – CARDONA, C., CARDONA – MOLTÓ, M.C, & CHINER, E. (2020). La perspectiva de género en la formación inicial docente: estudio descriptivo de las percepciones del alumnado. *Educación XXI*, 23(2), 231-257. Disponible en <https://doi.org/10.5944/educxx1.23899>

<sup>39</sup> La *Universitat Rovira i Virgili*, aprobaba su tercer plan de igualdad el 27 de febrero de 2020. Disponible en [https://www.urv.cat/media/upload/arxius/igualtat/III%20PLAN\\_IGUALDAD.pdf](https://www.urv.cat/media/upload/arxius/igualtat/III%20PLAN_IGUALDAD.pdf)

<sup>40</sup> PASTOR, I. & ACOSTA, A. (2016). Políticas de igualdad de género en la universidad española. *Investigaciones feministas*, (7)2, 247-271. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5779859>

recaído sobre ellas. Estas cargas dificultan alcanzar la igualdad total entre mujeres y hombres. Es por ello, que, la Ley para la Igualdad Efectiva establece tanto políticas igualitarias como acciones positivas. El principal objetivo que se persigue con la aplicación de la transversalidad de género es aumentar la participación de mujeres en el mercado de trabajo.

Uno de los principales obstáculos es falta de conciliación, que conlleva el reparto desigual de las tareas del hogar, incidiendo directamente en la cantidad y calidad de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Es importante destacar que el desafío de conciliar vida familiar y laboral se presenta como un problema que afecta principalmente a las mujeres debido a los roles de género establecidos. Las políticas de igualdad priorizan soluciones que buscan facilitar la combinación de responsabilidades tanto en el ámbito familiar como en el laboral. Sin embargo, cabe resaltar que el problema real radica en la distribución desigual de responsabilidades entre mujeres y hombres.<sup>41</sup>

En el año 1987, el Tribunal Constitucional se pronunció por primera vez sobre las acciones positivas, en el caso de las *Guarderías infantiles*<sup>42</sup>, en relación con un complemento retributivo a las mujeres trabajadoras con hijos menores de seis años, en concepto de guarderías. En cambio, a los hombres solo se les concedía en el caso de que fuesen viudos. El Tribunal Constitucional desestimó el recurso presentado, porque lo considero medidas protectoras hacia las trabajadoras, dado las desventajas existentes a la hora de acceder al mercado laboral y su permanencia en el mismo. Por tanto, considera el complemento retributivo como una medida dirigida a eliminar una situación de discriminación existente.

La Ley para la Igualdad Efectiva marca un nuevo punto de partida en este sentido. Las políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral están estrechamente relacionadas con el principio de igualdad, por lo que la Ley para la Igualdad Efectiva les otorga una atención especial. Si bien los objetivos buscados por el principio de igualdad

---

<sup>41</sup> BUSTELO RUESTA, M. & LOMBARDO, E. (2006). Los “marcos interpretativos” de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política. *Revista Española de Ciencia Política*, (14), 117-140. Disponible en <https://eprints.ucm.es/id/eprint/58176/1/BusteloLombardo%20FINAL1.pdf>

<sup>42</sup> Sentencia del Tribunal Contitucional 128/1987, del 16 de julio, (recurso 1123/1985) FJ 8.

de trato entre mujeres y hombres no son idénticos a la finalidad de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, sin embargo, estos últimos se convierten en una técnica indirecta para lograr el principio de igualdad en la práctica. Esto justifica su tratamiento en una normativa que tiene como objetivo promover la igualdad real entre mujeres y hombres.<sup>43</sup>

Actualmente, nos encontramos con la reciente modificación, el 1 de marzo de 2023, del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación<sup>44</sup>, de ahora en adelante, Real Decreto – Ley 6/2019. En su mismo preámbulo se refiere a la Ley para la Igualdad Efectiva como una ley pionera, pero que finalmente, como solo establecía medidas de promoción o fomento, los resultados fueron insignificantes. Se hace referencia a la situación de desigualdad permanente y que exige una actuación urgente y necesaria por parte del Estado.

Los estudios realizados por el *Institut Català de les Dones*, hacen constatar estos resultados todavía negativos para la situación de las mujeres en el mercado laboral. Siguiendo datos del 2018 se determina que es mayor el número de mujeres que continúa accediendo a puestos de trabajo a media jornada o a tiempo parcial. Los resultados nos indican que las mujeres acceden en un 3,1% a contratos inferiores a 6 meses, en cambio, los hombres acceden en un 2,1%. A la vez que las mujeres obtienen contratos inferiores a un año en un 4%, por el contrario, los hombres los obtienen en un 2,5%.<sup>45</sup>

En consecuencia de estos datos y desde que entro en vigencia el Real Decreto – Ley 6/2019, en relación con la conciliación familiar y laboral, se han modificado tanto la

---

<sup>43</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R. (2007). Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 69-119. Disponible en [http://www.tuasesorlaboral.net/images/centro\\_de\\_documentacion/Derechos%20de%20conciliacion%20en%20la%20ley%20de%20igualdad.pdf](http://www.tuasesorlaboral.net/images/centro_de_documentacion/Derechos%20de%20conciliacion%20en%20la%20ley%20de%20igualdad.pdf)

<sup>44</sup> Real Decreto – Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (BOE, núm. 57, 07/03/2019). < <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con> >

<sup>45</sup> Fuente: *Dossier estadístic desenvolupat per l'observatori de la igualtat de gènere. Institut Català de les Dones, Conciliació, Contractació a temps parcial*, pág.15. Disponible en [https://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/Observatori/03\\_dossiers\\_estadistics/2020-Dossier-Dones-i-Treball.pdf](https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/2020-Dossier-Dones-i-Treball.pdf)

Ley del Estatuto de los Trabajadores<sup>46</sup>, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y, la modificación de la Ley para la Igualdad Efectiva.

Se refuerza el principio de la igualdad de retribución en diversos preceptos del Estatuto de Trabajadores, además de reforzarse el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, y por último se garantiza una aplicación del permiso de paternidad y el permiso de lactancia, entre otras medidas relacionadas con la corresponsabilidad de los progenitores a sus hijos. La modificación en torno a la Ley para la Igualdad Efectiva está estrechamente ligada a la obligatoriedad de los planes de igualdad. En el ámbito privado solo eran obligatorios para las empresas de más de 250 trabajadores, previa modificación. Actualmente, se ha extendido a las empresas de más de 50 empleados, que deberán aplicar un plan de igualdad que mejore la conciliación de la vida laboral y familiar<sup>47</sup>.

Esta brecha no solo afecta en el presente, sino que incidirá consecuentemente en el futuro, perpetrando así sus efectos negativos hasta el final del ciclo de vida de las mujeres. Es por ello que, cuando se trata del ámbito laboral, sus consecuencias se extienden mucho más allá de la actualidad, llegando a influenciar en el momento de la jubilación a las mujeres. En consecuencia, podemos determinar que las mujeres corren un mayor riesgo de pobreza que los hombres, derivando en la llamada brecha de las pensiones. La cual nos indica, con datos del año 2018, que las prestaciones que reciben las mujeres son un 40% inferiores a aquellas pensiones que cobran los hombres por una jubilación en las mismas condiciones.<sup>48</sup> Esto se debe también al cálculo de las pensiones, dado que no se tiene en cuenta la perspectiva de género, se calcula basándose en las cotizaciones y los años de vida cotizados. El resultado de este cálculo es una pensión

---

<sup>46</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE, núm.255, 24/10/2015). <<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>>

<sup>47</sup> RAMÓN Y CAJAL ABOGADOS. (2019). RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad. Disponible en <https://www.ramonycajalabogados.es/es/rdl-62019-de-1-de-marzo-de-medidas-urgentes-para-la-garantia-de-igualdad>

<sup>48</sup>Fuente: *Dossier estadístic desenvolupat per l'observatori de la igualtat de gènere. Institut Català de les Dones,, feminització de la pobresa,* pág. 29. Disponible en [https://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/Observatori/03\\_dossiers\\_estadistics/2020-Dossier-Dones-i-Treball.pdf](https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/2020-Dossier-Dones-i-Treball.pdf)

media de 1.387,55 € al mes para los hombres, y una pensión media de 829,84 € para las mujeres.<sup>49</sup>

### 3. Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación

Como hemos podido determinar, el sistema jurídico español cuenta con una ley que ofrece un amplio abanico de opciones derivadas de la dualidad del *mainstreaming* de género y la discriminación positiva. Aun así, lo cierto es que siguen existiendo algunas carencias. El Parlamento Europeo el que señala la necesidad de intensificar la lucha contra todo tipo de discriminación, odio e intolerancia. Pide cooperación a los Estados para combatir el racismo, la xenofobia, la homofobia, la transfobia y de otras formas de intolerancia<sup>50</sup>.

Tal y como expone la ley, se reconoce que en el estado actual hay una dificultad de lucha contra la discriminación, que se pretende reforzar a través del derecho antidiscriminatorio específico, que viene a dar cobertura a las discriminaciones existentes y a las futuras posibles. En este caso, no solamente se protege la discriminación por razón de género, aunque las *mujeres continúan en condiciones de mayor precarización social, política, económica y laboral. Esta situación se intersecciona, con las diferentes desigualdades que atraviesan como mujeres situadas en diversas realidades históricas, culturales, políticas, sociales y jurídicas.*<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> Fuente: *Dossier estadístic desenvolupat per l'observatori de la igualtat de gènere. Institut Català de les Dones, la bretxa de les pensions, dades a destacar*, pág. 28. Disponible en [https://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/Observatori/03\\_dossiers\\_estadistics/2020-Dossier-Dones-i-Treball.pdf](https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/2020-Dossier-Dones-i-Treball.pdf)

<sup>50</sup> Véase el Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de Igualdad de trato a las personas independientemente de su origen racial o étnico (la Directiva de igualdad racial) y de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (la Directiva de igualdad en el empleo). Bruselas, 19.3.2021. < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/ALL/?uri=CELEX:52014DC0002> >

<sup>51</sup> RIBOTTA, S & LEMA AÑÓN, C. (2023). Mujeres y (des)igualdad de oportunidades: análisis feministas del impacto de las injusticias estructurales y las tensiones coyunturales. *Dykinson*. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8898056>

Además de los motivos ya conocidos, como son sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias, orientación sexual o identidad sexual y expresión de género, establece unas nuevas formas de discriminación, las cuales protege, y desarrollaremos más adelante. Siguiendo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, con el desarrollo de esta nueva ley se pretende dar respuesta a toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona y que aborde todos los ámbitos de discriminación.

El papel del Tribunal de Europeo de Derechos Humanos ha sido crucial a la hora de fomentar el impulso en sus Estados Miembros. Este tribunal considera la igualdad de trato como un derecho fundamental. En una de sus sentencias<sup>52</sup>, en 2012, reconoce el concepto de discriminación múltiple, haciendo referencia al *European Social Research (ESRH)*, indicando la existencia de varias iniciativas a nivel europeo que reconocen la discriminación múltiple y hace hincapié en la inexistencia de legislación sobre el concepto “*lo que sería muy deseable*” indica textualmente el mismo.

De la evolución de la nuestra sociedad se desprende que es necesario una respuesta más amplia y eficaz para abordar los retos establecidos en materia de inclusión, ciudadanía, derechos humanos y libertades fundamentales, diversidad y pluralidad, creándose así la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación<sup>53</sup>, de ahora en adelante, Ley 15/2022.

Esto ha llevado, nuevamente, al legislador español a la necesidad de adoptar nuevas medidas. La Ley 15/2022, muestra en su preámbulo su finalidad principal como “*crear un instrumento eficaz contra toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona y que aborde todos los ámbitos desde los que esta se pueda producir, acogiendo la concepción más moderna de los derechos humanos*”. Tal y como se desprende de la misma ley, el legislador es consciente de la dificultad de la lucha contra la discriminación tanto en el reconocimiento como en la protección real y efectiva, *por lo que incorpora con la nueva ley elementos más desarrollados con la idea de consolidar el*

---

<sup>52</sup> Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, asunto B.S vs España, demanda n°47159/08, Estrasburgo, 24 de julio de 2012.

<sup>53</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE, núm.167, 13/07/2022). < <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con> >

*reconocimiento efectivo del principio de igualdad y establecer “nuevas garantías” para su disfrute.*<sup>54</sup>

En su artículo 2 establece nuevos elementos de no discriminación, que son aquellos que deriven de orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética, sufrir patologías y trastornos, por motivos lingüísticos, situación económica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Realizando así, un enfoque integral y multidimensional, dado que la transversalidad permite abordar los desafíos de manera integral y multidimensional. De esta manera, no solo se tienen en cuenta los aspectos económicos, sino también los sociales, culturales, ambientales y políticos para poder generar soluciones más equitativas.

Con relación a la transversalidad de género debemos delimitar los conceptos de identidad sexual y expresión de género. En este sentido, el Tribunal Constitucional define la identidad de género o sexual como *la identificación de una persona con caracteres definitorios del género que pueden coincidir o no hacerlo con el sexo que se le atribuye, en virtud de los caracteres biológicos predominantes que presenta desde su nacimiento.*<sup>55</sup> En la misma sentencia se define expresión de género como *el modo en que una persona exterioriza su género, en el contexto de las expectativas sociales, en relación con el modo de vestir, el uso de uno u otro nombre o pronombre, el comportamiento, la voz o la estética.*<sup>56</sup>

Es importante matizar estos conceptos para poder desarrollar con un enfoque claro las políticas transversales de género para evitar la discriminación. Un ejemplo claro serían las personas transexuales. En la Ley 15/2022 se mencionan las necesidades sanitarias específicas para las personas pertenecientes al colectivo LGTBI.<sup>57</sup> Debemos tener en

---

<sup>54</sup> BAYLOS GRAU, A.: “Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación”. Disponible en <https://baylos.blogspot.com/2022/07/la-ley-152022-integral-para-la-igualdad.html>

<sup>55</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 67/2022, de 2 de junio, (recurso núm. 6375-2019), FJ.3.c.

<sup>56</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 67/2022, de 2 de junio, (recurso núm. 6375-2019), FJ.3.d.

<sup>57</sup> FERNÁNDEZ GARCÍA, A. (2022). Ley Integral Para La Igualdad de Trato y La No Discriminación: Nuevas Tipologías y Causas de Discriminación. *IurisCrimPol Blog de Los Estudios de Derecho y Ciencia Política*. Disponible en <https://blogs.uoc.edu/edcp/ley-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion-nuevas-tipologias-y-causas-de-discriminacion/>

cuenta las definiciones anteriores para poder dar una mejor cobertura dentro de lo que marca la ley como necesidades sanitarias específicas.

De cualquier manera, lo que realmente tiene importancia desde una perspectiva jurídica y constitucional, es que no se cuestiona que la identidad de género está relacionada con el libre desarrollo de la personalidad y está estrechamente ligada al respeto de la dignidad humana (artículo 10 de la Constitución española). Además, no se duda en afirmar que cuando esta identidad no se ajusta a parámetros hetero - normativos clásicos, es decir, cuando identidad de género de una persona no coincide totalmente con su sexo asignado al nacer, puede generar desventajas sociales arraigadas históricamente, lo cual está prohibido por el artículo 14 de la Constitución española.<sup>58</sup>

Continuando con el análisis sobre la transversalidad de género y las acciones positivas, cabe destacar en su artículo 6 también define dos novedades legislativas de conceptos de discriminación, como son la discriminación por asociación y discriminación por error o la discriminación múltiple e interseccional. En este caso nos vamos a centrar en detallar como influye la transversalidad de género sobre la discriminación múltiple.

La discriminación múltiple se considera *un concepto tan fácil entender intuitivamente, un concepto sencillo y ictu oculi, como borroso y de contornos de difícil precisión.*<sup>59</sup> La primera formulación de este concepto la realiza Kimberlé Crenshaw en 1989. Empezó a desarrollar este concepto ante la discriminación sufrida por las mujeres de raza negra en Estados Unidos.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> REQUENA MONTES, O. (2022). Discriminación por razón de identidad de género y expresión de género: doctrina del Tribunal Constitucional. *Universitat de València*. Disponible en [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/11/requena\\_noticias\\_cielo\\_n11\\_2022.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/11/requena_noticias_cielo_n11_2022.pdf)

<sup>59</sup> REY MARTÍNEZ, F. (2008). La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 84, 251-283. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2775864.pdf>

<sup>60</sup> En este sentido véase CRENSHAW, K.W. (2017). On Intersectionality: Essential Writings. *Columbia Law School*. Y CARBADO, D.W; CRENSHAW, K.W; MAYS, V.M & TOMLINSON, B. (2014). Intersectionality: Mapping the Movements of a Theory. *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, 10(2), 303-312.

La definición de la discriminación múltiple ha ido en evolución, hasta ser definida por la Ley 15/2022 como “*cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas*”.

Así pues, los individuos multi-discriminados son aquellos en los que, además de pertenecer a un grupo en riesgo de sufrir discriminación, también enfrentan otro tipo de discriminación adicional. Por ejemplo, personas inmigrantes con discapacidad, mujeres con discapacidad, mujeres extranjeras, personas inmigrantes de color o de distintas etnias, entre otros. Esto los coloca en una posición de vulnerabilidad y dificulta su capacidad para disfrutar de sus derechos en igualdad de condiciones. En muchas ocasiones, incluso se encuentran con la presencia de más de dos factores discriminatorios, lo que aumenta aún más su riesgo de ser excluidos.<sup>61</sup>

La evolución del concepto de discriminación múltiple ha llevado a que se distinga del concepto de discriminación interseccional. Clara López, Carol Vilaseca y Jazmín Mariana Serrano consideran, en su estudio, *la interseccionalidad como la discriminación múltiple desde una perspectiva de género*.<sup>62</sup>

El uso indiferenciado de esas expresiones es contraproducente para una comprensión adecuada de la discriminación que sufren las mujeres con otros tipos de discriminación. Dado que gracias a este se nos permite *indicar de qué manera la raza y el género, interactuando, conforman las múltiples dimensiones de desventajas que definen las experiencias de las mujeres* inmigrantes o de distinta etnia.<sup>63</sup> En la actualidad podemos afirmar que no solo las mujeres negras se ven afectadas, sino cualquier mujer que sufra alguna otra discriminación, como ya hemos indicado anteriormente.

---

<sup>61</sup> SERRA CRISTÓBAL, R. (2020). El reconocimiento de la discriminación múltiple por los tribunales. *Teoría & Derecho. Revista De Pensamiento Jurídico*, (27), 137-158. Disponible en <https://doi.org/10.36151/td.2020.008>

<sup>62</sup> Véase LÓPEZ SÁNCHEZ, C.; VILASECA GARCÍA, C. & SERRANO JAPA, J.M. (2022). Interseccionalidad: la discriminación múltiple desde una perspectiva de género. *Revista Crítica de la Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, 14, 71-81. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8928082.pdf>

<sup>63</sup> LA BARBERA, M.C. (2017). Interseccionalidad = Intersectionality. *EUNOMÍA. Revista En Cultura De La Legalidad*, (12), 191- 198. Disponible en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/view/3651>

La interseccionalidad es un concepto que se refiere a la interacción de distintas formas de discriminación que a menudo se encuentran arraigadas en sistemas de opresión tradicionales, los cuales afectan especialmente a las mujeres. Por lo tanto, es crucial adoptar una perspectiva integral de la igualdad para abordar la realidad transversal en la que nos encontramos. No se trata únicamente de afirmar que las políticas de igualdad deben impregnar todas las esferas de la sociedad, sino también reconocer que ciertos individuos o grupos pueden experimentar múltiples formas de discriminación. En estos casos, es necesario brindar un trato especial tanto a las situaciones discriminatorias como a las personas o grupos afectados por ellas.<sup>64</sup>

### 3.1 Novedades introducidas por la Ley 15/2022

Son los ámbitos, los que se consideran incompletos o en los cuales todavía es necesario legislar y a los cuales esta ley da una respuesta más completa. Es, sobre todo, en el ámbito laboral donde esta ley desarrolla una serie de medidas con la finalidad de establecer una igualdad real y efectiva.

La Ley 15/2022 establece el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación como un principio informador del ordenamiento jurídico en su artículo 4.3 y se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. El principio general de transversalidad, como ya hemos establecido anteriormente, integra la perspectiva de género y en este caso también de otros enfoques de igualdad en todas las acciones de una organización o institución para abordar las desigualdades y discriminaciones que existen.

Es por ello que supone un *paso significativo porque incorpora mecanismos muy relevantes de cara a garantizar su efectividad en el plano práctico*.<sup>65</sup> Se consideran de especial gravedad los actos u omisiones que constituyan discriminación múltiple y las

---

<sup>64</sup> SERRA CRISTÓBAL, R. (2020). El reconocimiento de la discriminación múltiple por los tribunales. *Teoría & Derecho. Revista De Pensamiento Jurídico*, (27), 137-158. <https://doi.org/10.36151/td.2020.008>

<sup>65</sup> BLÁZQUEZ AGUDO, E.M. & PÉREZ DEL PRADO, D. (2022). La ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: un gran paso de final incierto. *Revista Femeris*, (7)3, 4-6. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/download/7148/5600/>

conductas de acoso discriminatorio<sup>66</sup>. Esto representa una novedad, ya que anteriormente no se habían diferenciado las distintas formas de discriminación en función de su gravedad.<sup>67</sup>

### 3.1.1 Ámbito laboral

La discriminación en el ámbito laboral representa un problema que no solo afecta al individuo que la sufre, sino también a toda la sociedad. Por lo tanto, combatirla es una prioridad. Principalmente, desde la perspectiva individual, las personas trabajadoras experimentan sentimientos de humillación, frustración e impotencia, al ver limitadas sus oportunidades profesionales sin tener en cuenta sus habilidades y aptitudes. Esto afecta tanto a su dignidad como al libre desarrollo de su personalidad, tal y como establece el artículo 10 de la Constitución española, el cual guarda una clara conexión con el derecho a no ser discriminado.<sup>68</sup>

En lo que nos concierne a este análisis, la ley incluye una serie de medidas específicas para el ámbito laboral. En el mercado laboral, la aplicación del principio transversal es fundamental para abordar las discriminaciones y desigualdades que afectan a los colectivos minoritarios, como pueden ser las mujeres, personas con discapacidad, minorías étnicas o personas LGTBI+, con el objetivo de eliminar las barreras y los sesgos que impiden la igualdad de oportunidades y el trato justo en el lugar de trabajo.

Uno de los problemas es el acceso a oportunidades igualitarias, con la aplicación del principio de transversalidad se busca garantizar que los empleados tengan acceso equitativo a las oportunidades laborales. Una de las medidas que aborda la ley es la protección a las víctimas de discriminación indirecta, dado que establece que se

---

<sup>66</sup> Artículo 47.4 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación. (BOE, núm.167, 13/07/2022). < <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con> >

<sup>67</sup> FERNÁNDEZ GARCÍA, A. (2022). Ley Integral Para La Igualdad de Trato y La No Discriminación: Nuevas Tipologías y Causas de Discriminación. *IurisCrimPol Blog de Los Estudios de Derecho y Ciencia Política*. Disponible en <https://blogs.uoc.edu/edcp/ley-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion-nuevas-tipologias-y-causas-de-discriminacion/>

<sup>68</sup> FERRER CORTINES, O. & HERRERA TRUJILLO M,J. (2023). Aspectos laborales de la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, y su repercusión práctica. *Revista del poder judicial. Artículos de la jurisdicción social*. Disponible en <https://pjenlinea3.poderjudicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/Aspectos%20laborales%20de%20la%20ley%20Ferrer.pdf>

entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, o en las condiciones de trabajo que produzcan estas situaciones.

Según las directivas del derecho comunitario<sup>69</sup>, una discriminación indirecta se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica que es aparentemente neutra, es susceptible de implicar una desventaja, en particular para las personas que responderán a uno o más criterios o supondrán una desventaja para personas en función del sexo, en relación con las personas del otro sexo, a menos que dicha disposición o dicho criterio, se ha justificado objetivamente por un objetivo legítimo y los medios sean los apropiados y necesarios.

Una situación de discriminación indirecta por razón de sexo, sería, por ejemplo, que una empresa en una oferta de trabajo exigiera unos requisitos de una titulación técnica no prevista en su convenio colectivo. Este criterio o disposición puede parecer aparentemente neutro. Esta exigencia afecta desde una perspectiva formal tanto a mujeres como a hombres por igual, pero a la práctica resultaría perjudicial para el sexo femenino, ya que tradicionalmente la segregación en las carreras académicas, no acostumbra a tener esta titulación.

El Tribunal Constitucional<sup>70</sup> también se ha pronunciado sobre la discriminación indirecta, concretamente en el ámbito laboral, sobre un caso de vulneración del derecho a la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación indirecta, por razón de sexo. Se trataba de un caso sobre el cálculo del cómputo de horas de la reducción aplicada sobre el descanso retributivo por guardia. El tribunal constitucional establece que *“se produce la discriminación indirecta, por razón de sexo, en la medida que el trato desigual denunciado vendría motivado por el ejercicio de un derecho (el de reducción de jornada*

---

<sup>69</sup> Artículo 10 de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción de profesionales, y a las condiciones de trabajo. (DOCE núm. 269, 5/10/2002, páginas 15-20.) <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2002-81758>> y en el artículo 12 de la Directiva del Consejo 2004/113/EC, concerniente a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso de bienes y servicios y su suministro. (DOUE núm. 373, 21/12/2004, páginas 37 - 43). <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2004-82937>>

<sup>70</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 79/2020, del 2 de julio (BOE núm.207 de 31 de julio de 2020), (recurso de amparo 500/2019).

*para el cuidado de sus hijos) que, aunque reconocido legalmente tanto a los hombres como las mujeres ejercitan, mayoritariamente por estas últimas.*”<sup>71</sup>

La transversalidad también puede promover políticas de conciliación laboral y familiar que beneficien a los colectivos discriminados como medidas que permitan equilibrar las responsabilidades personales y profesionales.

En este caso, la Ley 15/2022 resalta la Negociación Colectiva, dado que no se podrán establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo en ningún aspecto. Es decir, deberán establecerse unos criterios de selección igualitarios, así como tener en cuenta este trato igual para la formación, la promoción profesional, la retribución en la jornada y el resto de condiciones de trabajo. Incluyendo también la igualdad en el despido, suspensión, otras posibles causas de extinción del contrato laboral. *Con independencia de que el empleador sea público o privado.*<sup>72</sup>

Teniendo en cuenta que el ámbito de aplicación de esta ley se extiende a toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica atentatorio contra el derecho a la igualdad, no puede extrañar que en el ámbito laboral prohíba toda discriminación en el acceso, las condiciones de trabajo y las de despido, la promoción profesional y la formación al empleo.<sup>73</sup>

La negociación colectiva, tal y como nos indica la ley, podrá establecer acciones de discriminación positiva. Estas deben estar enfocadas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación dentro del ámbito del empleo y en las condiciones de trabajo anteriormente mencionadas. Estas medidas de acción positiva se podrán establecer de forma conjunta entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, llegando

---

<sup>71</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 79/2020, del 2 de julio, (BOE, núm.207 de 31 de julio de 2020), (recurso de amparo 500/2019), FJ. 2.

<sup>72</sup> ASQUERINO LAMPARERO, M.J. (2022). La ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación. *Asociación española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. <https://www.aedtss.com/la-ley-15-2022-de-12-de-julio-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion/>

<sup>73</sup> MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (2022). Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 4, 11-42. <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/614/695>

a un consenso sobre los objetivos y mecanismos de la misma. A su vez, también podrán establecer una evaluación periódica sobre estas, dado su carácter temporal.

El incumplimiento de las medidas de acción positivas, es una novedad legislativa, atribuido como discriminación por omisión, así lo ha denominado el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana<sup>74</sup>. Fundamentando que *la discriminación indirecta ocurre precisamente por omisión de la acción positiva*.

Otra de las implicaciones de la transversalidad es sensibilizar y capacitar a todos los miembros sobre la importancia de la igualdad y de la no discriminación. En este caso, la ley invita a la institución de inspección de trabajo y a la Seguridad Social a incluir en su plan anual integrado de actuación el desarrollo de planes sobre la igualdad de trato y la no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo. Con el objetivo de ayudar a promover actitudes y comportamientos respetuosos, así como equitativos en el entorno laboral.

Además, se subraya la importancia de la responsabilidad social de las empresas en la promoción de la igualdad. Se reconoce que esta responsabilidad no implica que las empresas tengan total libertad para elaborar y aplicar medidas unilaterales, sino que se reconoce el derecho a la información de los representantes legales de los trabajadores y se menciona una “concertación” no claramente definida con la representación de los trabajadores. Esto incluye a las organizaciones cuyo objetivo principal es la defensa y promoción de la igualdad de trato y no discriminación, así como a los organismos encargados de garantizar la igualdad de trato. Este aspecto se encuentra en la frontera con las disposiciones laborales relacionadas con los planes de igualdad en las empresas, cuyo ámbito de actuación y legitimación colectiva se mantiene claramente separado de esta disposición reguladora de las medidas de responsabilidad social empresarial.<sup>75</sup>

---

<sup>74</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Valenciana 134/2021 (Sala Contencioso – administrativo), de 24 de febrero de 2021 (recurso 417/2018), FJ. 3.

<sup>75</sup> BAYLOS GRAU, A. (2022). La ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *SEGÚN ANTONIO BAYLOS... Información, Discusión y Propuestas Sobre Las Relaciones de Trabajo y La Ciudadanía Social*. Disponible en <https://baylos.blogspot.com/2022/07/la-ley-152022-integral-para-la-igualdad.html>

### 3.1.2 Ámbito del sector público

En el contexto de la incorporación del *mainstreaming* en el ámbito del sector público, se reconoce la importancia de revisar la arquitectura institucional y los instrumentos organizativos. Esto implica promover una mayor cooperación entre diversos actores y asignar responsabilidades específicas para abordar esta cuestión de manera efectiva<sup>76</sup>.

En este sentido, la Ley 15/2022, crea la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación. Será la administración del Estado, encargada de proteger y promover la igualdad de trato y la no discriminación de las personas, por razón de las causas previstas en esta misma ley, tanto en el sector público como privado. A la misma se le asignan una serie de funciones específicas, en especial, aquellas tareas procesales dentro del proceso judicial. También, se le permite garantizar la prestación de servicios especializados de asesoramiento a personas que hayan podido sufrir discriminación por razón de las causas establecidas en la ley. Además, de poder participar como órgano de mediación o conciliación, iniciar de oficio o a instancia de terceros, investigaciones sobre posibles situaciones de discriminación, a la vez que ejercitar acciones judiciales en defensa de estos derechos, derivados de la igualdad de trato y la no discriminación.

Este organismo todavía no ha sido creado, pero se pone en duda por algunos autores su funcionamiento, desde que la autoridad formaba parte de un proyecto de ley. Pasamos a ver estas opiniones al respecto.

Por un lado, Paloma Durán expresa su preocupación sobre la *conciliación de mandatos entre la nueva autoridad con autoridades ya existentes, como el defensor del pueblo y el actual ministerio de sanidad, del que depende actualmente la Secretaría del*

---

<sup>76</sup> ALFAMA, E. & ALONSO ÁLVAREZ, A. (2015). Las políticas de género en la administración pública: una introducción. *Revista vasca, de gestión de personas y organizaciones públicas*, 8, 24-41. Disponible en <https://www.ivap.euskadi.eus/z16-a5app2/eu/t59auUdaWar/t59aMostrarFicheroServlet?R01HNNoPortal=true&t59aIdRevista=3&t59aTipoEjemplar=R&t59aSeccion=51&t59aContenido=2&t59aCorrelativo=1&t59aVersion=1&t59aNumEjemplar=8>

*Estado de igualdad.*<sup>77</sup> Desde esta corriente se denomina como una manifestación de austeridad, dado que el nuevo organismo retira competencias o absorbe a otros observatorios ya existentes del gobierno.

Por otro lado, Fernando Rey manifestaba la posibilidad de que si esta autoridad funciona bien, *cabe esperar un sustancial avance en la lucha contra la discriminación en nuestro país*. Considerándolo un punto central de autonomía respecto de la autonomía de la autoridad del gobierno de turno.<sup>78</sup>

En la actualidad, las organizaciones representativas de personas con discapacidad y de personas mayores, consideran que la creación de la autoridad independiente para la igualdad de trato y la no discriminación, es realmente indispensable, constituyendo así un avance militar contra la lucha de la discriminación.<sup>79</sup>

Así como la Ley para la Igualdad Efectiva, la Ley 15/2022 establece que también serán de aplicación en el sector público todas las medidas establecidas por la misma. Se establece así el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la prensa de servicios sociales, donde se pretende garantizar el acceso y la prestación de los diferentes servicios sociales, sin que se produzcan situaciones discriminatorias por cualquiera de las causas previstas en la ley. Se hace especial hincapié en que se procura la atención, prioritaria, a grupos, especialmente vulnerables, como pueden ser las situaciones de mujeres y niñas. Es decir, dentro de los colectivos minoritarios y/o discriminados se seguirá dando preferencia a mujeres y niñas, en relación con lo establecido anteriormente sobre la discriminación múltiple, pudiendo observar de esta manera la dualidad necesaria de la transversalidad de género y la discriminación positiva.

---

<sup>77</sup> DURÁN Y LAGUNA, P. (2011). No discriminación e igualdad de trato. Comentarios de un proyecto de ley. *Nueva revista*, 134, 142 – 151. Disponible en <https://reunir.unir.net/handle/123456789/6798>

<sup>78</sup> REY MARTÍNEZ, F. (2011). Breve análisis del proyecto de ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Revista trimestral de la FSG*, 57, 44-51. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4285335>

<sup>79</sup> Véase, en este sentido, de Álvaro García Bilbao. Políticas públicas de mayores en España. *Las personas con discapacidad mayores en España*, 41. Disponible en <http://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2023/04/Las-personas-con-discapacidad-mayores-en-Espa%C3%B1a-Inclusi%C3%B3n-35-Accesible.pdf#page=43>

Se establece así el mismo derecho de igualdad de trato y no discriminación en la oferta al público de bienes y servicios, en el ámbito de la seguridad ciudadana, en el de la administración de justicia, en el del acceso a la vivienda y demás actividades culturales y deportivas que pueden ofrecer las administraciones públicas.

### 3.1.3 Ámbito educativo

En el ámbito educativo, la Ley 15/2022 dedica el artículo 13 al desarrollo del Derecho a la Igualdad de Trato y No Discriminación en la educación. En relación con la Ley para la Igualdad Efectiva, donde ya se establecían medidas en el ámbito educativo, la Ley 15/2022 vuelve a reiterar una serie de medidas, como la necesidad de que las administraciones educativas actúen estrictamente sobre la supresión de estereotipos y eliminación de discriminación, en materia de admisión y permanencia en el uso y disfrute de los servicios educativos.

Una de las medias más controvertidas es la sanción que aplica de manera indirecta a aquellos centros que discriminen a algún grupo por los motivos señalados en la ley, dado que se establece explícitamente la exclusión de la financiación pública sobre los mismos. Esto ha reavivado la polémica en torno a la posibilidad de que los centros educativos segregados puedan acceder al régimen de conciertos.<sup>80</sup>

Son muchos los estudios elaborados basándose en cómo afecta la segregación escolar, como elemento igualitario, en el logro educativo individual.<sup>81</sup> La ley define como segregación escolar, *toda práctica, acción u omisión que tiene el efecto de separar al alumnado por motivos enumerados en la ley, sin justificación objetiva y razonable.*<sup>82</sup>

Debemos tener en cuenta la jurisprudencia emitida en este sentido por el Tribunal Constitucional, en un primer momento, en el 2018, declara válida la educación

---

<sup>80</sup> BLANCO, C.M.(2022). La ley para la igualdad de trato en el ámbito educativo. *Artículo de Sáez Abogados, Departamento Jurídico Fiscal*. Disponible en <https://www.saezabogados.com/ley-para-la-igualdad-educacion/>

<sup>81</sup> Véase en este sentido GAMORAN, A., & An, B.P. (2015). Effects of school segregation and school resources in a changing policy context. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 38(1), 43-64. <https://www.jstor.org/stable/44984527>

<sup>82</sup> Artículo 6.8 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la igualdad de Trato y la No Discriminación.

diferenciada, dado que niega el carácter excluyente de la segregación escolar, si no que la considera una oferta educativa demandada por algunos sectores de la sociedad. Por lo que el Tribunal Constitucional declara válida la educación diferenciada y avala la posibilidad de acceder a la financiación pública si dichos centros cumplen la ley <sup>83</sup>.

Actualmente, y de forma posterior a la Ley 15/2022, el Tribunal Constitucional ha avalado que se niegue la financiación pública a los centros que segregan por sexo, concluyendo que la diferenciación de los centros educativos que separan al alumnado por razón de género, en relación con no poder ser financiados por fondos públicos *responde a una concepción ideológica del sistema educativo que, no solo no puede ser tachada de arbitraria, sino que, además, está inspirada en valores constitucionales*.<sup>84</sup>

Comprender la interacción entre la organización escolar, el proceso pedagógico y la composición social, así como el impacto relativo de cada uno de estos factores en los resultados de los estudiantes a edades tempranas, nos permite identificar desafíos y oportunidades en las escuelas primarias. También nos ayuda a considerar las áreas de aplicación hacia las cuales dirigir de manera más efectiva las políticas educativas. Eso tiene como objetivo brindar apoyo a los directores escolares en el logro de sus objetivos curriculares a nivel escolar y, a nivel social, reducir los efectos de la segregación escolar<sup>85</sup>.

La Ley 15/2022 atribuye, como en su precedente, a las administraciones públicas y centros educativos, la facultad de promover medidas para prevenir y evitar la segregación escolar, como pueden ser la formación del profesorado en la materia, o poner especial atención en el alumnado que se encuentre una situación desfavorable por las razones que determina la misma ley, como son incapacidad, razones socioeconómicas, culturales o cualquier otra de necesario apoyo específico.

---

<sup>83</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 31/2018, de 10 de abril de 2018, (recurso de inconstitucionalidad 1406/2014), FJ. 4.

<sup>84</sup> Nota informativa 28/2023 del Pleno del Tribunal Constitucional donde desestima el recurso de inconstitucionalidad del grupo parlamentario Vox, 18 de abril de 2023. Disponible en [https://www.tribunalconstitucional.es/NotasDePrensaDocumentos/NP\\_2023\\_028/NOTA%20INFORMATIVA%20N%C2%BA%2028-2023.pdf](https://www.tribunalconstitucional.es/NotasDePrensaDocumentos/NP_2023_028/NOTA%20INFORMATIVA%20N%C2%BA%2028-2023.pdf)

<sup>85</sup> BIANCHI, D. & CABRERA, L. (2023). Retos y posibilidades de los centros de primaria ante los efectos de la segregación escolar temprana. *International Journal of Sociology of Education*, 12(1), 49-48. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8879489.pdf>

La transversalidad educativa desempeña un papel importante en el fomento de aprendizajes significativos en los estudiantes al establecer vínculos entre los conocimientos disciplinarios y los temas, contextos sociales, culturales y éticos que existen en su entorno. Estos aprendizajes integrales permiten un desarrollo pleno tanto a nivel individual como social de los estudiantes como seres humanos<sup>86</sup>.

---

<sup>86</sup> GURRÍA, B. E. (2023). La transversalidad en educación. *Revista AULA*. Disponible en <https://revistaaula.com/la-transversalidad-en-educacion/#:~:text=La%20Transversalidad%20Educativa%20contribuye%20a,%C3%A9ticos%20presentes%20en%20su%20entorno.>

## Conclusiones

Una vez llevado a cabo el análisis crítico sobre la influencia de la transversalidad de género y la discriminación positiva para el desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el posterior desarrollo de la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, es necesario señalar que sigue existiendo una desigualdad de género, a pesar de la existencia de legislación e instrumentos para combatirla.

En primer lugar, hemos podido comprobar con la investigación el impulso necesario de la Unión Europea para el desarrollo de normas que ayuden a garantizar el derecho a la igualdad en nuestra sociedad. El abordaje de la transversalidad de género y la implementación de acciones positivas en las leyes de igualdad tiene un impacto positivo y muy significativo, tanto en la promoción de la igualdad de género, como en la eliminación de la discriminación de las mujeres y otros colectivos minoritarios.

El resultado más relevante de la investigación es la ineffectividad de las medidas legislativas. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, aporta una visión integral de la igualdad de género que sigue influenciando en materia de género en la actualidad. Los principios básicos que establece son fundamentales para radicar de una forma estructural la desigualdad perpetua en la que nos encontramos, pero resulta insuficiente. El cambio cultural y la transformación social de la sociedad española han requerido una implementación de la transversalidad de género con un abordaje mayor. Es por eso que legislador español se ve en la obligación de legislar esta vez una ley integral antidiscriminatoria, la Ley 15/2022, del 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, donde se establece un mayor abordaje sobre el derecho antidiscriminatorio, añadiendo nuevos tipos discriminatorios que afectan también a las mujeres.

A pesar de las múltiples medidas que se han desarrollado, siguen existiendo desigualdades, tanto en el ámbito público como en el privado. Es por ello que se cuestiona la eficacia de las medidas. Sin dejar de destacar que las normas analizadas son fundamentales y básicas para lograr la eficacia, y la efectividad de cada norma, pero el legislador debe ser más ambicioso y abordar las cuestiones de género y discriminación

con mayores repercusiones ante los incumplimientos de las normas o unos mayores beneficios en caso de cumplimiento de las mismas.

Es muy importante tener en cuenta que las mujeres pueden verse discriminadas por más de un factor, de ahí la relevancia del enfoque de la transversalidad de género, para poder tener una perspectiva de todos los factores necesarios para erradicar estos tipos de discriminación.

La actuación los poderes públicos a través de la transversalidad de género y de las acciones positivas es indispensable para conseguir los objetivos establecidos. Los efectos de estas no solo son beneficiosos para las mujeres, sino para toda la sociedad en su conjunto, porque se garantiza que todas las personas, independientemente de su género, tengan una igualdad de oportunidades y se contribuye a la creación de una sociedad más equitativa y justa.

## Bibliografía

### Legislación

Instrumento de Ratificación por parte de España del Tratado de Amsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, firmado en Amsterdam el 2 de octubre de 1997. (BOE, núm. 109, de 7 de mayo de 1999, páginas 17146 a 17202).

< <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-10228> >

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción de profesionales, y a las condiciones de trabajo. (DOCE núm. 269, 5/10/2002, páginas 15-20.)

< <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2002-81758>>

Directiva del Consejo 2004/113/EC, concerniente a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso de bienes y servicios y su suministro. (DOUE núm. 373, 21/12/2004, páginas 37 - 43).

<<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2004-82937>>

Constitución Española. (BOE [en línea], núm. 311, de 29/12/1978).

[https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

(BOE, núm. 71, 23/03/2007). < <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>>

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

(BOE, núm.167, 13/07/2022). < <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con> >

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE, núm.255, 24/10/2015).

<<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>>

Real Decreto – Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (BOE, núm. 57, 07/03/2019).

< <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con> >

Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, serie b, Proposición de Ley reguladora del derecho a la gestación por subrogación, 8 de septiembre de 2017, núm. 145-1; 122/000117.

<[https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L12/CONG/BOCG/B/BOCG-12-B-145-1.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/B/BOCG-12-B-145-1.PDF)>

Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, serie b, Proposición de Ley reguladora del derecho a la gestación por sustitución, 16 de julio de 2019, núm.46-1;122/000015.

<[https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L13/CONG/BOCG/B/BOCG-13-B-46-1.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L13/CONG/BOCG/B/BOCG-13-B-46-1.PDF) >

Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión.

<<https://www.mpr.gob.es/servicios/participacion/Documents/Anteproyecto%20de%20Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20representaci%C3%B3n%20paritaria%20de%20mujeres%20y%20hombres%20en%20%C3%B3rganos%20de%20decisi%C3%B3n.pdf>>

### Jurisprudencia

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, asunto B.S vs España, demanda nº47159/08, Estrasburgo, 24 de julio de 2012.

Sentencia del Tribunal Constitucional 128/1987, del 16 de julio, (recurso 1123/1985).

Sentencia del Tribunal Constitucional 31/2018, de 10 de abril de 2018, (recurso de inconstitucionalidad 1406/2014).

Sentencia del Tribunal Constitucional 79/2020, del 2 de julio (BOE núm.207 de 31 de julio de 2020), (recurso de amparo 500/2019).

Sentencia del Tribunal Constitucional 67/2022, de 2 de junio, (recurso núm. 6375-2019).

Sentencia del Tribunal Supremo 79/2020 (Sala de lo Social), de 29 de enero de 2020 (recurso 3097/2017).

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Valenciana 134/2021 (Sala Contencioso – administrativo), de 24 de febrero de 2021 (recurso 417/2018).

### Webgrafía

ALFAMA, E. & ALONSO ÁLVAREZ, A. (2015). Las políticas de género en la administración pública: una introducción. *Revista vasca, de gestión de personas y organizaciones públicas*, 8, 24-41. [Consultado: 17 de mayo de 2023]. Disponible en <https://www.ivap.euskadi.eus/z16-a5app2/eu/t59auUdaWar/t59aMostrarFicheroServlet?R01HNoPortal=true&t59aIdRevista=3&t59aTipoEjemplar=R&t59aSeccion=51&t59aContenido=2&t59aCorrelativo=1&t59aVersion=1&t59aNumEjemplar=8>

AGUILERA IZQUIERDO, R. (2007). Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 69-119. [Consultado: 12 de marzo de 2023]. Disponible en [http://www.tuasesorlaboral.net/images/centro\\_de\\_documentacion/Derechos%20de%20conciliacion%20en%20la%20ley%20de%20igualdad.pdf](http://www.tuasesorlaboral.net/images/centro_de_documentacion/Derechos%20de%20conciliacion%20en%20la%20ley%20de%20igualdad.pdf)

ALONSO GARCÍA, R. (2001). El Soft law comunitario. *Revista de Administración Pública*, 154, 63-94. [Consultado: 6 de marzo de 2023]. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/17520.pdf>

ASQUERINO LAMPARERO, M.J. (2022). La ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación. *Asociación española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. [Consultado: 15 de mayo de 2023]. Disponible en <https://www.aedtss.com/la-ley-15-2022-de-12-de-julio-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion/>

BAYLOS GRAU, A.: “Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación”. *SEGÚN ANTONIO BAYLOS... Información, Discusión y Propuestas Sobre Las Relaciones de Trabajo y La Ciudadanía Social*. [Consultado: 15 de mayo de 2023]. Disponible en <https://baylos.blogspot.com/2022/07/la-ley-152022-integral-para-la-igualdad.html>

BENGOECHEA GIL, & ARANDA ÁLVAREZ, E. (2010). La Lucha para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reflexiones y aportaciones de la Ley de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo. *Instituto de Derechos Humanos “Bartolomé de las Casas”, Univerdiad Carlos III de Madrid*. ISBN: 9788498498585. [Consultado: 3 de abril de 2023]. Disponible en <https://vlex.es/source/lucha-igualdad-mujeres-hombres-5328>

BIANCHI, D. & CABRERA, L. (2023). Retos y posibilidades de los centros de primaria ante los efectos de la segregación escolar temprana. *International Journal of Sociology of Education*, 12(1), 49-48. [Consultado: 16 de mayo de 2023]. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8879489.pdf>

BLANCO, C.M.(2022). La ley para la igualdad de trato en el ámbito educativo. *Artículo de Sáez Abogados, Departamento Jurídico Fiscal*. [Consultado: 16 de mayo de 2023]. Disponible en <https://www.saezabogados.com/ley-para-la-igualdad-educacion/>

BLÁZQUEZ AGUDO, E.M. & PÉREZ DEL PRADO, D. (2022). La ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: un gran paso de final incierto. *Revista Femeris*, (7)3, 4-6. [Consultado: 12 de mayo de 2023]. Disponible en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/download/7148/5600/>

BÖRZEL, TANJA A. & RISSE, T. (2003). Conceptualizing the Domestic Impact of Europe', in Kevin Featherstone, and Claudio M. Radaelli (eds), *The Politics of*

*Europeanization, Oxford Academic*. [Consultado: 5 de marzo de 2023]. Disponible en <https://doi.org/10.1093/0199252092.003.0003>

BUSTELO RUESTA, M. & LOMBARDO, E. (2006). Los “marcos interpretativos” de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política. *Revista Española de Ciencia Política*, (14), 117-140. [Consultado: 10 de abril de 2023]. Disponible en <https://eprints.ucm.es/id/eprint/58176/1/BusteloLombardo%20FINAL1.pdf>

CONSEJO DE MINISTROS, del 7 de marzo de 2023, páginas 24-25. [Consultado: 25 de mayo de 2023]. Disponible en <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/documents/2023/refc20230307.pdf>

DOSIER ESTADÍSTICO ELABORADO POR EL OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO. Instituto Catalán de las Mujeres. [Consultado: 6 de abril de 2023]. Disponible en [https://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/Observatori/03\\_dossiers\\_estadistics/2020-Dossier-Dones-i-Treball.pdf](https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/2020-Dossier-Dones-i-Treball.pdf)

DURÁN RODRÍGUEZ, M.M. (2012). La Transversalidad de Género en la Educación Superior: propuesta de un modelo de implementación. *Revista Postgrado y Social*, (12)1, 23-43. [Consultado: 18 de abril de 2023]. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6091106.pdf>

DURÁN Y LAGUNA, P. (2011). No discriminación e igualdad de trato. Comentarios de un proyecto de ley. *Nueva revista*, 134, 142 – 151. [Consultado: 18 de mayo de 2023]. Disponible en <https://reunir.unir.net/handle/123456789/6798>

FERNÁNDEZ DE CASTRO, P. (2012). El camino hacia la transversalidad de género, el empoderamiento y la corresponsabilidad en las políticas de igualdad de género. *Revista de Filosofía, Derecho y Política*, 16, 79-104. ISSN: 1698-7950. [Consultado: 10 de abril de 2023]. Disponible en <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/15198#preview>

FERNÁNDEZ GARCÍA, A. (2022). Ley Integral Para La Igualdad de Trato y La No Discriminación: Nuevas Tipologías y Causas de Discriminación. *IurisCrimPol Blog de Los Estudios de Derecho y Ciencia Política*. [Consultado: 18 de mayo de 2023]. Disponible en <https://blogs.uoc.edu/edcp/ley-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion-nuevas-tipologias-y-causas-de-discriminacion/>

FERRER CORTINES, O. & HERRERA TRUJILLO M,J. (2023). Aspectos laborales de la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, y su repercusión práctica. *Revista del poder judicial. Artículos de la jurisdicción social*. [Consultado: 12 de mayo de 2023]. Disponible en <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/Aspectos%20laborales%20de%20la%20ley%20Ferrer.pdf>

GARCÍA BILBAO, A. Políticas públicas de mayores en España. *Las personas con discapacidad mayores en España*, 41. [Consultado: 12 de mayo de 2023]. Disponible en <http://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2023/04/Las-personas-con-discapacidad-mayores-en-Espa%C3%B1a-Inclusi%C3%B3n-35-Accesible.pdf#page=43>

GAMORAN, A., & An, B.P. (2015). Effects of school segregation and school resources in a changing policy context. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 38(1), 43-64. [Consultado: 15 de mayo de 2023]. Disponible en <https://www.jstor.org/stable/44984527>

GURRÍA, B. E. (2023). La transversalidad en educación. *Revista AULA*. [Consultado: 14 de mayo de 2023]. Disponible en <https://revistaaula.com/la-transversalidad-en-educacion/#:~:text=La%20Transversalidad%20Educativa%20contribuye%20a,%C3%A9ticos%20presentes%20en%20su%20entorno.>

INFORME DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO Y AL CONSEJO sobre la aplicación de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de Igualdad de trato a las personas independientemente de su origen racial o étnico (la Directiva de igualdad racial) y de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (la Directiva de igualdad en el empleo). Bruselas, 19.3.2021. [Consultado: 6 de marzo de

2023]. Disponible en < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/ALL/?uri=CELEX:52014DC0002> >

KLEBA LISBOA, & LOLATTO, S. (2013). Políticas Públicas con transversalidad de género. Rescatando la interseccionalidad, la intersectorialidad y la interdisciplinariedad en el Trabajo Social. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(2), 409. [Consultado: 5 de abril de 2023]. Disponible en [https://doi.org/10.5209/rev\\_CUTS.2013.v26.n2.41397](https://doi.org/10.5209/rev_CUTS.2013.v26.n2.41397)

LA BARBERA, M.C. (2017). Interseccionalidad = Intersectionality. *EUNOMÍA. Revista En Cultura De La Legalidad*, (12), 191- 198. [Consultado: 10 de mayo de 2023]. Disponible en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/view/3651>

LOMBARDO, E. (2003). El *mainstreaming*. La aplicación de la transversalidad en la Unión Europea. *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 13, 6-11. ISSN: 1575-3379. [Consultado: 12 de marzo de 2023]. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/765484.pdf>

LOMBARDO, E. & LEÓN, M. (2014). Políticas de Igualdad de Género y Sociales en España: Origen, Desarrollo y Desmantelamiento en un contexto de Crisis Económica. *Revista Investigaciones Feministas*, vol. 5, 13-35. [Consultado: 5 de abril de 2023]. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4973574> ISSN: 2171-6080.

LÓPEZ SÁNCHEZ, C.; VILASECA GARCÍA, C. & SERRANO JAPA, J.M. (2022). Interseccionalidad: la discriminación múltiple desde una perspectiva de género. *Revista Crítica de la Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, 14, 71-81. [Consultado: 10 de mayo de 2023]. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8928082.pdf>

MIRALLES – CARDONA, C., CARDONA – MOLTÓ, M.C, & CHINER, E. (2020). La perspectiva de género en la formación inicial docente: estudio descriptivo de las percepciones del alumnado. *Educación XXI*, 23(2), 231-257. [Consultado: 10 de mayo de 2023]. Disponible en <https://doi.org/10.5944/educxx1.23899>

MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (2022). Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 4, 11-42. [Consultado: 18 de mayo de 2023]. Disponible en <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/614/695>

MONTENEGRO LEZA, S. (2016). El antes y el después de la Ley Orgánica 3/2007. *REDUR*, 14, 117-136. ISSN: 1695-078X. [Consultado: 6 de marzo de 2023]. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5853735.pdf>

NOTA INFORMATIVA 28/2023 DEL PLENO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, donde desestima el recurso de inconstitucionalidad del grupo parlamentario Vox, 18 de abril de 2023. [Consultado: 18 de mayo de 2023]. Disponible en [https://www.tribunalconstitucional.es/NotasDePrensaDocumentos/NP\\_2023\\_028/NOTA%20INFORMATIVA%20N%C2%BA%2028-2023.pdf](https://www.tribunalconstitucional.es/NotasDePrensaDocumentos/NP_2023_028/NOTA%20INFORMATIVA%20N%C2%BA%2028-2023.pdf)

ORTEGA LOZANO, R.; ÁLVAREZ DÍAZ, J.A; HERREROS RUIZ-VALDEPEÑAS, B.& SÁNCHEZ GONZÁLEZ, M.A. (2018). Gestación Subrogada. Aspectos éticos. *Dilemata, Revista Internacional de éticas aplicadas*, 28, 63-74. [Consultado: 15 de abril de 2023]. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6694794.pdf>

PALACIOS GÓMEZ, J.L. (2020). Techo de cristal, ¿o suelo de granito?: Pautas educativas y laborales de las mujeres en España en el siglo xxi. *Barataria (Olías del Rey)*, 27, 62–87. [Consultado: 6 de marzo de 2023]. Disponible en <https://doi.org/10.20932/barataria.v0i27.541>

PASTOR, I. & ACOSTA, A. (2016). Políticas de igualdad de género en la universidad española. *Investigaciones feministas*, (7)2, 247-271. ISSN: 2171-6080. [Consultado: 10 de mayo de 2023]. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5779859>

RAMÓN Y CAJAL ABOGADOS. (2019). RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad. [Consultado: 15 de mayo de 2023]. Disponible en

<https://www.ramonycajalabogados.es/es/rdl-62019-de-1-de-marzo-de-medidas-urgentes-para-la-garantia-de-igualdad>

REPORT UN DEPARTAMENT FOR ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS, 1997. [Consultado: 6 de marzo de 2023]. Disponible en <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

REQUENA MONTES, O. (2022). Discriminación por razón de identidad de género y expresión de género: doctrina del Tribunal Constitucional. *Universitat de València*. [Consultado: 15 de mayo 2023]. Disponible en [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/11/requena\\_noticias\\_cielo\\_n11\\_2022.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/11/requena_noticias_cielo_n11_2022.pdf)

REY MARTÍNEZ, F. (2008). La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 84, 251-283. ISSN: 0211-5743. [Consultado: 17 de mayo de 2023]. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2775864.pdf>

REY MARTÍNEZ, F. (2011). Breve análisis del proyecto de ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Revista trimestral de la FSG*, 57, 44-51. [Consultado: 17 de mayo de 2023]. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4285335>

RIBOTTA, S & LEMA AÑÓN, C. (2023). Mujeres y (des)igualdad de oportunidades: análisis feministas del impacto de las injusticias estructurales y las tensiones coyunturales. *Dykinson*. [Consultado: 15 de mayo de 2023]. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8898056>

SERRA, A. (2005). La gestión transversal. Expectativas y resultados. *Revista del CLAD Reforma y democracia*, 32, 1-17. [Consultado: 5 de abril de 2023]. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/3575/357533664002.pdf>

SERRA CRISTÓBAL, R. (2020). El reconocimiento de la discriminación múltiple por los tribunales. *Teoría & Derecho. Revista De Pensamiento Jurídico*, (27), 137-158. [Consultado: 8 de mayo de 2023]. Disponible en <https://doi.org/10.36151/td.2020.008>

UNIÓN EUROPEA. Declaración de Beijing. *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, 17 de octubre de 1995. [Consultado: 30 de marzo de 2023]. Disponible en

<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGIL, III Plan de Igualdad el 27 de febrero de 2020. [Consultado: 23 de mayo de 2023]. Disponible en

[https://www.urv.cat/media/upload/arxiu/igualtat/III%20PLAN\\_IGUALDAD.pdf](https://www.urv.cat/media/upload/arxiu/igualtat/III%20PLAN_IGUALDAD.pdf)

VALPUESTA FERNÁNDEZ, M. R. (2020). La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. *Teoría & Derecho. Revista De Pensamiento jurídico*, (01), 265–287. [Consultado: 20 de mayo de 2023]. Disponible en

<https://teoriayderecho.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/article/view/364>

VELASCO ARROYO, J.C. (2007). Discriminación positiva, diversidad cultural y justicia. *Revista de Filosofía*, (41), 141-156. [Consultado: 22 de marzo de 2023].

Disponible en <https://revistas.um.es/daimon/article/view/20821/20131>

III PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES 2022-2025. Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad. [Consultado: 20 de mayo de 2023]. Disponible en

<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1824.pdf>