

# Democracia Paritaria y Redistribución del Poder

*Presencia, representación y reconocimiento*



**IRAIA HERNÁNDEZ DARRIBA**

*Directora*

*Dykinson, S.L.*



# **Democracia Paritaria y Redistribución del Poder**

*Presencia, representación y reconocimiento*

IRAIA HERNÁNDEZ DARRIBA

*Directora*



# Democracia Paritaria y Redistribución del Poder

*Presencia, representación y reconocimiento*

IRAIA HERNÁNDEZ DARRIBA

*Directora*

ALICIA CÁRDENAS CORDÓN

ITZIAR GÓMEZ FERNÁNDEZ

IRAIA HERNÁNDEZ DARRIBA

MERCEDES IGLESIAS BÁREZ

AINHOA LASA LÓPEZ

MAGDALENA LORENZO RODRÍGUEZ-ARMAS

MARÍA MACÍAS JARA

LARA MARTÍNEZ DE ARAGÓN LÓPEZ

OCTAVIO SALAZAR BENÍTEZ

MARÍA NIEVES SALDAÑA DÍAZ



Instituto de las  
**MUJERES**

**RFDC**  
RED FEMINISTA  
DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL 

*Dykinson, S.L.*

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web [www.conlicencia.com](http://www.conlicencia.com) o por teléfono en el 917021970/932720407

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial  
Para mayor información, véase [www.dykinson.com/quienes\\_somos](http://www.dykinson.com/quienes_somos)

© Los autores  
Madrid, 2025

Editorial DYKINSON, S.L.  
Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid  
Teléfono (+34) 915442846 - (+34) 915442869  
e-mail: [info@dykinson.com](mailto:info@dykinson.com)  
<http://www.dykinson.es>  
<http://www.dykinson.com>

ISBN: 979-13-7006-298-9  
Depósito Legal: M-10658-2025  
DOI: <https://doi.org/10.14679/4135>

ISBN electrónico: 979-13-7006-325-2

Preimpresión:  
*Besing Servicios Gráficos, S.L.*  
[besingsg@gmail.com](mailto:besingsg@gmail.com)

# Índice

<b>Una Democracia para todas: Paridad como camino y horizonte.....</b>	<b>15</b>
IRAIA HERNÁNDEZ DARRIBA	

## CAPÍTULO I PARIDAD COMO ESTRATEGIA

<b>I. Ellas estaban ahí: la infrarrepresentación de magistradas en el Tribunal Constitucional español.....</b>	<b>27</b>
ALICIA CÁRDENAS CORDÓN	
I. INTRODUCCIÓN.....	27
II. LA COMPOSICIÓN HISTÓRICA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL .....	31
III. DESMONTANDO LA EXCUSA .....	39
<b>1. Las mujeres en las profesiones jurídicas .....</b>	<b>40</b>
<b>2. Las candidatas a magistrada del Tribunal Constitucional español .....</b>	<b>44</b>
IV. CONSIDERACIONES FINALES: EL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA EN LA COMPOSICIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.....	56
BIBLIOGRAFÍA .....	58

<b>II. El debate entre equidad y paridad en el estado social.....</b>	<b>63</b>
ITZIAR GÓMEZ FERNÁNDEZ	
I. ¿UNA CUESTIÓN DE AMPLIACIÓN DE LA NOMENCLATURA?: IGUALDAD FORMAL, IGUALDAD MATERIAL, PARIDAD Y EQUIDAD.....	63
II. ENTONCES, ¿CUÁL ES EL ANCLAJE CONSTITUCIONAL DE LA PARIDAD?.....	67
<b>A. Medidas de parificación como medidas de acción positiva .....</b>	<b>67</b>
<b>B. Medidas de parificación como medidas inherentes a la estabilización del sistema democrático: no es igualdad, es democracia.....</b>	<b>74</b>
<b>C. La paridad, el mérito y la capacidad: un punto de inflexión para abandonar la meritocracia sin equidad.....</b>	<b>75</b>
III. ¿POR QUÉ INTRODUCIR LA CUESTIÓN DE LA EQUIDAD EN EL DEBATE? .....	79
<b>A. Una noción de equidad.....</b>	<b>80</b>
<b>B. Reflejo normativo de la equidad en el ordenamiento jurídico español .....</b>	<b>83</b>
IV. LA EQUIDAD Y LA PARIDAD COMO DICOTOMÍA CONCEPTUAL .....	90
BIBLIOGRAFÍA .....	93
<b>III. De las cuotas a la parificación: evolución de la hermenéutica constitucional en la presencia y representación de las mujeres .....</b>	<b>97</b>
LARA MARTÍNEZ DE ARAGÓN LÓPEZ	
I. INTRODUCCIÓN.....	98
II. BEIJING, 30 AÑOS DESPUÉS: UN BALANCE GLOBAL .....	102
III. DE LAS CUOTAS A LA PARIFICACIÓN COMO EXIGENCIA DEMOCRÁTICA: DEL PRINCIPIO DEMOCRATIZADOR AL PRINCIPIO DEMOCRÁTICO .....	104
<b>1. Sistemas de Cuotas: Naturaleza jurídica y evaluación comparada.....</b>	<b>108</b>
<b>2. De la hermenéutica de las Cortes y Tribunales a la reforma constitucional .....</b>	<b>116</b>
IV. CONCLUSIONES .....	126
BIBLIOGRAFÍA .....	128

## CAPÍTULO II

### LA PARIDAD NO ERA ESTO

<b>IV. La visibilidad invisible: de la presencia al poder.....</b>	<b>135</b>
MARÍA MACÍAS JARA	
I. INTRODUCCIÓN.....	135
II. DE LA TEORÍA DE LA REPRESENTACIÓN AL PACTO EX- CLUYENTE.....	138
1. La deconstrucción de la democracia desde la divi- sión del pueblo soberano .....	138
2. La clave del inminente contrato social: el principio democrático feminista .....	145
III. EL DIFÍCIL EJERCICIO DE LA REPRESENTACIÓN EN AU- SENCIA DE LA CONDICIÓN DE SUJETO POLÍTICO.....	150
1. Un recorrido hiperbólico resistente a la igualdad. De la acción positiva a la presencia equilibrada .....	150
2. El reto de la Ley de paridad ante la ficción de la pre- sencia equilibrada .....	158
3. La visibilidad invisible: el débito y la violencia políti- ca frente a la autonomía en el ejercicio feminista del poder político .....	162
IV. CONCLUSIONES .....	168
Algunas propuestas hacia el pacto constituyente feminista .....	168
BIBLIOGRAFÍA .....	170
<b>V. 40 años de promoción de la democracia paritaria y la participación equilibrada de mujeres y hombres en la Unión Europea: la necesaria reforma de los Tratados para su efectiva consecución.....</b>	<b>177</b>
MARÍA NIEVES SALDAÑA DÍAZ	
I. LA INCIPIENTE PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LOS TEXTOS DEL CONSEJO Y EL PARLA- MENTO EUROPEO RELATIVOS A LA POLÍTICA DE IGUAL- DAD DE LA DÉCADA DE LOS AÑOS 80.....	177
II. LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA TOMA DE DE- CISIONES EN EL MARCO DE LA ACCIÓN COMUNITARIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: AL MENOS EL 30% DE MUJERES EN LOS ÓRGANOS DECISORIOS.....	182

III.	HACIA LA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIÓN CON CARÁCTER TRANSVERSAL: NO MENOS DEL 40% DE AMBOS SEXOS .....	187
IV.	LA QUIEBRA DE LA DEMOCRACIA PARITARIA: LA INFRA-REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN EL “PROCESO CONSTITUYENTE EUROPEO” .....	194
V.	LA PROMOCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN PARITARIA EN EL MARCO DEL PLAN DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES (2006-2010) .....	200
VI.	LA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE GÉNERO TRAS EL TRATADO DE LISBOA: AVANCES, ESTANCAMIENTOS Y RETROCESOS .....	206
VII.	CONCLUSIONES: LA NECESARIA REFORMA DE LOS TRATADOS PARA LA EFECTIVA CONSECUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA PARITARIA EN LA UNIÓN EUROPEA.....	216
<b>VI.</b>	<b>Igualdad compleja y sujetos diferentes: hacia una “Ilustración de la interdependencia” .....</b>	<b>219</b>
	OCTAVIO SALAZAR BENÍTEZ	
I.	INTRODUCCIÓN. A VUELTAS CON LA PARIDAD .....	219
II.	UN CONTEXTO DE COMPLEJIDAD .....	223
III.	EL INSUFICIENTE DERECHO ANTIDISCRIMINATORIO .....	227
	<b>1. La ausente perspectiva de género</b> .....	227
	<b>2. La ausente interseccionalidad</b> .....	231
IV.	HACIA UN CONSTITUCIONALISMO TRANSFORMADOR EN MATERIA DE GÉNERO .....	233
V.	EL HORIZONTE DE LA EQUIVALENCIA EXISTENCIAL.....	239
VI.	CONCLUSIONES .....	245
	BIBLIOGRAFÍA .....	251

<b>VII. Liderazgo político disruptivo, agenda consciente de igualdad de género y lucha contra el acoso y la violencia políticos en el sistema interamericano .....</b>	<b>255</b>
MERCEDES IGLESIAS BÁREZ	
I. INTRODUCCIÓN.....	255
II. LIDERAZGO POLÍTICO DISRUPTIVO, AGENDA CONSCIENTE DE IGUALDAD DE GÉNERO Y ACOSO Y VIOLENCIA POLÍTICOS EN EL SISTEMA INTERAMERICANO .....	257
III. LA LEY MODELO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA VIDA POLÍTICA 2017 .....	266
1. <b>La configuración convencional de la violencia contra las mujeres en la vida política .....</b>	<b>268</b>
2. <b>La Gobernanza en la lucha contra la violencia contra las mujeres en la vida política .....</b>	<b>271</b>
3. <b>El sistema de garantías en materia de violencia contra las mujeres en la vida política .....</b>	<b>276</b>
IV. PROTOCOLO MODELO PARA PARTIDOS POLÍTICOS. PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA VIDA POLÍTICA 2019.....	278
1. <b>Concepto de violencia contra las mujeres en la vida política y ámbito de aplicación .....</b>	<b>281</b>
2. <b>Protección y prevención de la violencia contra las mujeres en la vida política por parte de los partidos políticos.....</b>	<b>283</b>
V. CONCLUSIONES .....	290
BIBLIOGRAFÍA .....	292

### CAPÍTULO III RECONOCIMIENTO Y ESENCIALISMO

<b>VIII.</b>	<b>The dialectic of feminism and market constitutionalism. <i>In relation to the unfinished telos of the abolition of gender inequality*</i></b> .....	299
	AINHOA LASA LÓPEZ	
I.	INTRODUCTION .....	299
	1. <b>The constitutional disintegration of the conflict of gender inequality as a constant of state forms and their Law</b> .....	303
	2. <b>Gender equality in the Constitutional State: the microfeminism</b> .....	309
II.	THE MATERIAL CONSTITUTION OF THE MARKET STATE AS A CAUSE OF FEMINISM'S NORMATIVE AJURIDICITY .....	315
III.	THE MACRO-NORMATIVE LEGITIMISATION OF WOMEN'S INEQUALITIES IN THE MARKET STATE.....	321
	1. <b>Unfair market competition as a limit to gender-based economic inequality: erasing socio-economic sexual justice</b> .....	323
	2. <b>The reconfiguration of women's sexual and reproductive health as a free provision of services: the commodification of feminist sexual conflict rights</b> .....	328
V.	FINAL CONCLUSIONS: CONSTITUTIONAL RECOGNITION OF THE FEMINIST CONFLICT OF GENDER INEQUALITY THROUGH META-LEGAL UNIVERSALITY .....	331
	BIBLIOGRAPHY .....	332
<b>IX.</b>	<b>Coeducación <i>versus</i> Educación diferenciada por sexos: idas y venidas legislativas y en su interpretación jurisprudencial</b> .....	335
	MAGDALENA LORENZO RODRÍGUEZ-ARMAS	
I.	INTRODUCCIÓN Y REPLANTEAMIENTO DE UN -VIEJO-DILEMA .....	335
II.	CONTEXTO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL .....	338
III.	DEBATE JURISPRUDENCIAL Y DOCTRINAL: .....	341

a.	<b>Debate jurisprudencial</b> .....	341
b.	<b>Debate en la doctrina jurídico-académica:</b> .....	349
c.	<b>La perspectiva de género como categoría de análisis jurídico aplicada a la controversia entre ambos modelos educativos</b> .....	351
IV.	REFLEXIÓN FINAL.....	356
V.	BIBLIOGRAFÍA .....	358
<b>X.</b>	<b>Justicia y democracia: un alegato al cuidado ambiental y redistribución del poder</b> .....	<b>361</b>
	IRAIA HERNÁNDEZ DARRIBA	
I.	INTRODUCCIÓN.....	361
II.	JUSTICIA AMBIENTAL.....	364
III.	LEX MERCATORIA.....	369
IV.	BINOMIO MUJER NATURALEZA .....	376
V.	CONCLUSIONES .....	380
	BIBLIOGRAFÍA .....	383
	MARCO JURÍDICO .....	385

## **II.**

# **El debate entre equidad y paridad en el estado social<sup>1</sup>**

ITZIAR GÓMEZ FERNÁNDEZ

*Profesora titular de Derecho Constitucional  
Universidad Carlos III de Madrid  
Letrada del Tribunal Constitucional*

### **I. ¿UNA CUESTIÓN DE AMPLIACIÓN DE LA NOMENCLATURA?: IGUALDAD FORMAL, IGUALDAD MATERIAL, PARIDAD Y EQUIDAD**

Desde la proclamación de la igualdad formal, en el contexto del desarrollo del constitucionalismo ilustrado liberal, la aproximación a la idea de igualdad, al principio de igualdad e incluso al derecho a la igualdad se ha visto mediatizada por la propia evolución del constitucionalismo teórico y, por supuesto, por los avances en el constitucionalismo político. Igualdad de género y representación política han marcado la historia del sufragismo de finales del siglo XIX y principios del XX. Igualdad e integración social han sido clave en el impulso del constitucionalismo social

---

<sup>1</sup> Este trabajo se desarrolla en el marco del proyecto de I+D+i 2020 “La Constitución como instrumento de integración de la sociedad y del sistema político” (referencia PID2020-117503GB-I00), concedido por el Ministerio de Ciencia e Innovación y dirigido por Xabier Arzoz, Catedrático de Derecho Administrativo de la UNED.

desde la segunda década del S. XX. Igualdad y desarrollo del principio antidiscriminatorio han marcado el desarrollo del constitucionalismo multinivel, protagonizado por la integración del sistema internacional de garantía de los derechos humanos en los modelos nacionales desde mediados del S. XX. Igualdad y diversidad vienen inspirando, desde inicios del S. XXI un nuevo acercamiento al reconocimiento de los individuos y las identidades como elemento clave de la construcción de la ciudadanía contemporánea<sup>2</sup>.

El discurso clásico de que el legislador debe asegurar el trato igual en la ley y el aplicador (integre el poder ejecutivo o el poder judicial) debe velar por la igualdad en la aplicación de la ley se vio completada, a la llegada del constitucionalismo social, por la idea de la necesaria acción de los poderes públicos para asegurar la igualdad sustantiva, una igualdad real en el disfrute efectivo de los derechos de todo orden contenidos en los textos constitucionales. Así, la integración de los miembros de una comunidad política entre sí y con el Estado no depende ya solo de la aplicación de las normas, sino de la posibilidad de que los efectos de la aplicación de la norma tengan un impacto equivalente en cada uno de los destinatarios, porque las condiciones de todos ello se asemejan lo suficiente.

La proyección de la igualdad formal impide la introducción de diferencias de trato legislativas, administrativas o jurisdiccionales basadas en alguna de las categorías consideradas como sospechosas de ser discriminatorias cuando se utilizan para tomar decisiones. Por su parte, esas mismas categorías, cuando denotan vulnerabilidad o situación de desventaja en el acceso al pleno disfrute de los derechos, habilitan la adopción de medidas legislativas, administrativas o jurisdiccionales tendentes a remover los obstáculos que encuentran las personas que poseen alguno de los rasgos a los que alude el principio antidiscriminatorio, para alcanzar la igualdad real en el plano del acceso a bienes, servicios y derechos. El principio antidiscriminatorio actúa, así entendido, como nexo de conexión entre el principio de igualdad material y el principio de igualdad formal.

Llevándola al ámbito de la regulación propia del ordenamiento constitucional español<sup>3</sup>, es posible confirmar esta tesis. La doctrina y la jurisprudencia constitucional han confluído a la hora de reconocer que la

---

2 En este sentido, y para profundizar en la idea expresada en este párrafo, véase Piketty (2021).

3 Me remito aquí y en los siguientes tres párrafos, literalmente, a mi reciente trabajo "Principio de igualdad y principio antidiscriminatorio en el ordenamiento jurídico español", referenciado en la bibliografía final.

noción de igualdad formal se vincula estrechamente a la interdicción de discriminación por las causas específicas contempladas en el art. 14 CE. Así, de este precepto se deriva que los poderes públicos (legislativo, ejecutivo y judicial) están obligados a garantizar la igualdad en la ley (mandato específico al legislador) y en la aplicación de la ley (mandato a la administración pública y al poder judicial), sin que pueda existir discriminación alguna basada en las causas previstas de forma no exhaustiva, ni excluyente, en el precepto, esto es por razón de nacimiento (dentro o fuera del matrimonio, lo que conecta con el art. 39.2 CE), raza, sexo, religión, opinión u otras circunstancias personales o sociales.

Efectivamente, estas causas son expresión de condiciones personales que sitúan a las personas en una posición de particular vulnerabilidad<sup>4</sup> o desventaja en relación con el acceso o disfrute a los derechos (la edad, el sexo, la orientación o la identidad sexual, la raza o la discapacidad son, seguramente, ejemplos manifiestos de ello), mientras que otras responden a señas de identidad de la persona que, en relación con una situación puntual, pueden colocarlas en la condición de sufrir un trato discriminatorio que no responde a un problema de discriminación o desventaja estructural o sistémica (es el supuesto de la discriminación por circunstancias familiares o de parentesco, por ejemplo).

Semejante noción de discriminación estructural (Añón, 2013, 147) tiene reflejo, por su parte, en la idea aspiracional de igualdad sustantiva o material que subyace en la previsión del art. 9.2 CE. Este precepto asume la desigualdad real que experimentan algunas personas debido a circunstancias o caracteres intrínsecos que las colocan en situación de desventaja efectiva, como condición suspensiva de la aplicación del principio de igualdad formal. Es decir, la desigualdad real opera como razón justificativa de la introducción en el sistema jurídico de disposiciones normativas o políticas públicas que prevén medidas diferenciadoras actuantes como herramientas compensatorias o medidas de reequilibrio, y cuya finalidad es colocar a toda la ciudadanía en condiciones equivalentes (podemos empezar a introducir aquí la palabra equitativas) para el ejercicio pleno e igualitario del resto de derechos fundamentales. En este caso el precepto no proscribe un determinado trato por parte de los destinatarios de la norma constitucional, sino un mandato expreso de promoción de la igualdad y de remoción de los obstáculos que frenan la consecución de esa igualdad real.

---

4 En relación con el recurso a la noción de vulnerabilidad, véase el trabajo crítico de M<sup>a</sup> Ángeles (Maggy) Barrère Unzueta (2016).

Sobre la exigua base constitucional que facilitan los arts. 14 y 9.2 CE el legislador y la jurisprudencia han construido un sistema de garantías de la igualdad que ha introducido y validado herramientas jurídicas diversas. No nos detendremos ahora en el análisis de las mismas, pero sí apuntaremos que, en la última fase temporal del desarrollo del modelo de garantías –concretamente desde principios de los años 90 del pasado siglo–, han aparecido las nociones de paridad<sup>5</sup> y equidad<sup>6</sup>. Dicho en otros términos, igualdad material e igualdad formal ya no son los únicos conceptos presentes cuando reflexionamos y resolvemos problemas vinculados al desarrollo de la libertad individual y el pleno desarrollo de la personalidad de las mujeres, esto es de las opciones vitales con trascendencia pública y con trascendencia privada, en el ámbito de la igualdad entre ambos sexos. Cuando hablamos en particular del sexo como categoría que activa el principio antidiscriminatorio y, al tiempo, justifica la acción promocional del Estado, la paridad y la equidad son nociones que han venido a ocupar el espacio de la reflexión dogmática<sup>7</sup>. La cuestión que ahora nos interpela es la de la delimitación conceptual de ambas nociones.

---

5 La noción de paridad, tal y como ahora la empleamos en los estudios feministas puede encontrar su génesis en el texto firmado por Gaspard, Le Gall y Ervan-Schreiber (1992). Véase la descripción del interés de la obra en el contexto del desarrollo de la noción y la relevancia del movimiento feminista francés en dicho avance a partir de Zúñiga Añazco (2013, 88 y siguientes).

6 Se identifica como una de las primeras obras que plantean el principio de equidad en relación con el género el trabajo de Saltzman (1992) referenciado en la bibliografía. Esta obra desarrolla desarrolla la tesis de que la estratificación genérica (esto es el sistema de desventaja femenina) implica algún grado de desventaja social para las mujeres y de que “la reproducción la desigualdad entre los sexos está fundamentalmente arraigada en la división del trabajo por sexos”. A partir de tal planteamiento, Saltzman analiza cómo las oportunidades colectivas de las mujeres para elevar su estatus o modificar los parámetros de estratificación genérica pasan por un acceso creciente al trabajo generador de recursos, que está controlado por las élites masculinas. Esta constatación lleva a la autora a trabajar sobre el acceso de la mujer a las élites, de modo tal que la conclusión final de su estudio es que “hasta que las mujeres no consoliden su poder, seguirán siendo una mano de obra prescindible que se usa según las necesidades y los intereses de las élites, mayoritariamente masculinas. La clave para la consolidación del poder está en la presencia continuada de la mayor parte de las mujeres en la fuerza de trabajo y su paso, en números algo más que simbólicos a las filas de las élites, de los distribuidores de recursos y oportunidades y de los que crean las definiciones sociales” (298). Resalto estas ideas porque me parece que ponen de manifiesto, ya desde el principio de la reflexión, cómo existen teorías que defienden la conexión entre equidad y poder (presencia en los espacios de toma de decisiones) aunque no califiquen esta conexión desde la óptica de los vínculos entre equidad y paridad.

7 Sobre la aparición del término paridad y la metamorfosis de la noción de igualdad en la noción de paridad a partir de la Conferencia de Beijing de 1995 véase Zúñiga Añazco (2013, 85).

Y es que, si bien el sexo ha sido tratado, hasta la fecha, como una más entre varias causas de discriminación, en realidad merecería un tratamiento específico, desde el análisis de la teoría de la igualdad, que no ha recibido hasta la aparición en escena de la noción de paridad (Rodríguez Ruiz y Rubio Marín, 2007, 140). Las mujeres no somos un colectivo o la parte de un todo. Las mujeres somos las mitad del todo y por eso la discriminación por razón de sexo posee una singularidad propia que introduce distorsiones analíticas cuando tratamos de explicar, por ejemplo, la cobertura constitucional de medidas de parificación. Asimismo, estamos viendo que sin que se hayan alcanzado los objetivos específicos vinculados a las pretensiones de democracia paritaria, el debate sobre la equidad de género se está reforzando y parece querer ocupar el espacio de los debates sobre paridad. Y por eso parece necesario emprender una mínima actividad de clarificación de las definiciones y de especificación de las mismas cuando se proyecta su uso sobre los estudios feministas.

## II. ENTONCES, ¿CUÁL ES EL ANCLAJE CONSTITUCIONAL DE LA PARIDAD?

### A. Medidas de parificación como medidas de acción positiva

Cuando hablamos de paridad<sup>8</sup> o de democracia paritaria, nos referimos un concepto bajo el que se sitúan una serie de medidas destinadas a conseguir la composición equilibrada de mujeres y hombres en “distintos tipos de instituciones, organizaciones y entidades políticas, sociales, culturales y económicas, tanto a nivel estatal como subestatal e internacional”, aunque su impacto “es especialmente significativo en la dimensión representativa de los sistemas políticos democráticos, prestando

---

8 Interesa recordar la asignación que hace Rosa Cobo de las políticas de paridad dentro de las tres grandes corrientes feministas contemporáneas. Esta autora sostiene que, dentro de los feminismos, el feminismo de la diferencia se vincula con las políticas del reconocimiento y de la identidad, que refuerzan la identidad de grupo; el feminismo postmoderno o deconstructivo plantea la deconstrucción de las identidades de grupo porque entienden que la consolidación deviene normativa y coactiva con sus miembros; mientras que el feminismo de la igualdad sustenta desde finales del S. XX las políticas de paridad, asumiendo aspectos de las propuestas del reconocimiento y de la identidad y compartiendo el antiesencialismo posmoderno, pero poniendo el énfasis en *políticas de la vindicación* que apuestan por el viejo paradigma redistributivo pero que entienden que es insuficiente (Cobo, 2004, 24).

atención al rol de partidos políticos, grupos parlamentarios y gobiernos para incorporar los llamados «intereses» de las mujeres a la agenda.” (Aldeguer, 2020, 345).

Así pues, no se trata tanto de un concepto ubicado en el ámbito dogmático de los derechos, como de una noción asociada al examen de la organización, gestión y distribución del poder. Pero tampoco puede afirmarse que la paridad se agote con la mera presencia “equilibrada”<sup>9</sup> de ambos sexos en los espacios reservados a la toma de decisiones relevantes en el marco del ejercicio del poder público, puesto que la noción de paridad evoca también la “calidad” de la presencia de las mujeres, atribuyendo una naturaleza cualitativa y no solo cuantitativa al concepto, y obligándonos a reflexionar en clave de procesos y pautas de reclutamiento, y en clave de posicionamiento de la agenda feminista en esos espacios decisionales y decisivos.

Sin embargo, a pesar de la riqueza de la noción en términos de teoría del poder y, por lo mismo, de teoría del Estado y de la Constitución, en el ordenamiento jurídico español el único anclaje constitucional que hasta la fecha se ha venido atribuyendo por la mayor parte de la doctrina a la noción de paridad es el que proporcionan los arts. 14 y 9.2 CE, y quizá podríamos referirnos al art. 1.1. CE que alude a la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico. Pero ningún precepto más en el texto constitucional justifica la asunción de un modelo de representación y acceso al poder en términos paritarios por razón de sexo.

Es más, como argumento en contra de las medidas de parificación se ha venido acudiendo desde la aprobación de las llamadas listas paritarias en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI), al art. 103 CE, que establece que el acceso a la función pública se adecuará a los principios de mérito y capacidad, oposición argumental que obvia que los puestos de repre-

---

9 Al hablar de paridad en este texto mi comprensión del concepto integra que el umbral mínimo de presencia requerida para hablar de paridad debería ser el 50%, respondiendo así a criterios de justicia distributiva cuantitativamente lógicos si se parte de la base de la estructura estadística real de nuestras sociedades. Pero nuestra legislación no se ubica en esta comprensión de la paridad, sino que asimila paridad y presencia equilibrada, bajando ahí diez puntos porcentuales el umbral de la presencia mínima (es decir nos movemos en la horquilla de presencia del 40/60%). En ningún caso aparece en este texto la identificación entre paridad y la barrera de la masa crítica (30%), que es la que garantiza una cierta eficacia para que no queden comprometidos los intereses legislativos o políticos de quienes se mantienen en ese nivel de presencia. Sobre la noción de masa crítica véase Dahlerup (2006).

sentación que responden al concurso electoral y que se derivan de dicho concurso en la formación de gobiernos de todo orden territorial, no responden en su totalidad a la noción de función pública. En cualquier caso, el debate se complica y actualiza la crítica desde el momento en que la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (en adelante Ley Orgánica de Paridad o LOP)<sup>10</sup>, modifica un significativo paquete de leyes para establecer un mandato de parificación en espacios de toma de decisiones que se integran tanto en el ámbito del poder gubernativo, como en el del poder judicial, la administración pública, o el poder económico<sup>11</sup>. Y en algunos de estos espacios si debe aplicarse el mandato del art. 103 CE.

---

10 Cabe recordar que ya en 2018, la Ley Orgánica 4/2018, de 28 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, modificó el artículo 567.1 LOPJ para establecer que, en la designación de los veinte vocales del Consejo General del Poder Judicial, se atendiera al principio de presencia paritaria entre mujeres y hombres. Quedando demorada la aplicación de la norma hasta la constitución del primer Consejo General del Poder Judicial posterior a la entrada en vigor de dicha ley, cuando se aprobó la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, se acababa de nombrar al primer CGPJ sujeto a la norma de paridad. La aplicación del principio supone que el 60% del Consejo, esto es 12 vocales, son varones y el 40%, es decir, 8, son mujeres. La presidencia también la ocupa una mujer.

11 La LOP modifica: i) arts. 44 bis, 187.2 y 206 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, para introducir las listas electorales paritarias o listas cremallera; ii) art. 16.1 de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional; iii) arts. 7 y 9.3, de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado; iv) art. 14.1 de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal; v) art. 30.2 de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas; vi) arts. 568.1 y 2, arts. 599.1.4<sup>a</sup> y 602.1.d) de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial; vii) art. 12.2 bis de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, para garantizar que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento del conjunto de titulares de Vicepresidencias y Ministerios; viii) art. 54.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, con aplicación a los nombramientos de las personas titulares de los órganos superiores y directivos y en el personal de alta dirección de las entidades del sector público institucional estatal, incluyendo expresamente el nombramiento de las personas titulares de las Secretarías de Estado, así como a las personas que ocupen puestos de máxima responsabilidad, tengan contratos de alta dirección o formen parte de los órganos colegiados de gobierno del sector público estatal; además se añade un art. 55 bis y un art. 84 bis; ix) art. 529 bis de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio; x) art. 292 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión; xi) arts. 5 v), 11 y 15 de la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales; xii) art. 24.4 de la Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal; xiii) disposición adicional a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; xiv) disposición adicional al 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; xv) art. 17.1 y 4 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de

Ahora bien, la Ley Orgánica de Paridad no hace sino profundizar en la línea apuntada por la Ley Orgánica de Igualdad del año 2007. La LOI impuso algunas medidas para mejorar los porcentajes de representación femenina en los espacios de toma de decisiones, pero, efectivamente, nunca habló de paridad, limitándose a referirse al “principio de presencia o composición equilibrada” que se impone en la elaboración de listas electorales y en los nombramientos a órganos directivos de la Administración General del Estado, a los órganos de selección y valoración del personal y a las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe la Administración General del Estado. La proyección de este principio no exige la distribución de los espacios al 50% entre hombres y mujeres, sino que se limita a establecer que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superarán el 60%, ni serán inferiores al 40% (disposición adicional primera LOI).

La Ley Orgánica de Paridad no cambia en términos cuantitativos el porcentaje de presencia masculina o femenina obligatoria respecto de los previsto en la Ley Orgánica de Igualdad. De hecho define en su disposición adicional primera el concepto de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres de manera idéntica a como definía el principio de presencia equilibrada la disposición adicional de la LOI. El único matiz que aporta la LOP es la posibilidad de excepcionar la presencia máxima de mujeres y permitir un porcentaje superior al 60%, en consonancia con el principio de acción positiva, siempre que ello se justifique. Así pues, tanto el principio de presencia equilibrada como la aplicación de la representación paritaria comparten exactamente la misma horquilla, y la única diferencia sustancial entre la LOI y la LOP es que esta última se proyecta también hacia órganos constitucionales o poderes con reconocimiento constitucional respecto de cuya composición o régimen de nombramiento la Constitución no establece condición alguna relacionada con el sexo.

El soporte constitucional aparece, de nuevo, como inexistente o apenas identificable en los arts. 14 y 9.2 CE. La Constitución no habla de democracia paritaria y es necesario hacer un esfuerzo hermenéutico intenso para justificar un mandato de tal calado en el texto de 1978. Podría

---

marzo, del Sistema Universitario; xvi) disposición adicional de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones; xvii) disposición adicional de la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social; xviii) disposición adicional de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

entenderse que el Tribunal Constitucional lo ha hecho ya en las sentencias que recogen los pronunciamientos de constitucionalidad respecto de las listas electorales sujetas al principio de composición equilibrada (por todas SSTC 12/2008<sup>12</sup>, de 29 enero y 40/2011, de 31 de marzo), y en las que se manifiestan sobre la proyección del principio en la composición de órganos de selección universitarios (SSTC 176/2015, de 22 julio; 87/2014, de 29 mayo y 13/2009, de 19 enero).

La argumentación de la STC 12/2008 parte del presupuesto de que la LOI establece técnicas diversas para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y califica esas medidas como acciones positivas y medidas de discriminación positiva, incluyendo el principio de composición equilibrada de las listas electorales como una de estas técnicas. A partir de tal calificación, y acudiendo a diversos textos de derecho internacional de los derechos humanos, a varias normas de derecho de la Unión Europea, y a la invocación de fuentes de derecho comparado, el Tribunal concluye que las definidas como técnicas de acción positiva tienen cabida en el amplio contenido del art. 9.2 CE *“que se proyecta expresamente a la participación política y que a la idea de remover añade, además, las de promover y facilitar”* (FJ 2).

El TC explica, apelando a dicho precepto, de qué modo fue posible introducir en el sistema constitucional español las listas electorales equilibradas sin necesidad de modificar la Constitución, como debieron hacer los sistemas italiano o francés. A mi juicio, haciendo de la necesidad –o mejor dicho de la proverbial dificultad de reforma constitucional en España–, virtud, la jurisprudencia constitucional sustenta en el art. 9.2 CE las medidas tendentes a la parificación, a pesar de las dificultades dogmáticas que de esta aplicación se derivan. Así sostiene de manera clara el Tribunal que *“en particular del art. 9.2 CE, y de la interpretación sistemática del conjunto de preceptos constitucionales que inciden en este ámbito, deriva la justificación constitucional de que los cauces e instrumentos establecidos por el legislador faciliten la participación de todos los ciudadanos, removiendo, cuando sea preciso, los obstáculos de todo orden, tanto normativos como estrictamente fácticos, que la impidan o dificulten*

---

12 La sentencia resuelve la cuestión de inconstitucionalidad promovida por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Santa Cruz de Tenerife y el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por más de cincuenta Diputados del Grupo Parlamentario Popular del Congreso de los Diputados, en relación con el artículo 44 bis y concordantes de la Ley Orgánica 5/1985, del régimen electoral general, redactados por la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

*y promoviendo las condiciones garantizadoras de la igualdad de los ciudadanos. En este punto cabe añadir que la igualdad sustantiva no sólo facilita la participación efectiva de todos en los asuntos públicos, sino que es un elemento definidor de la noción de ciudadanía” (STC 12/2008, FJ 2).*

Y no se olvida la sentencia del vínculo entre el principio de representación equilibrada y el art. 14 CE cuando afirma que esta previsión “*persigue la efectividad del art. 14 CE en el ámbito de la representación política, donde, si bien hombres y mujeres son formalmente iguales, es evidente que las segundas han estado siempre materialmente preteridas. Exigir de los partidos políticos que cumplan con su condición constitucional de instrumento para la participación política (art. 6 CE), mediante una integración de sus candidaturas que permita la participación equilibrada de ambos sexos, supone servirse de los partidos para hacer realidad la efectividad en el disfrute de los derechos exigida por el art. 9.2 CE. Y hacerlo, además, de una manera constitucionalmente lícita, pues con la composición de las Cámaras legislativas o de los Ayuntamientos se asegura la incorporación en los procedimientos normativos y de ejercicio del poder público de las mujeres (que suponen la mitad de la población) en un número significativo. Ello resulta coherente, en definitiva, con el principio democrático que reclama la mayor identidad posible entre gobernantes y gobernados” (FJ 5).*

La cuestión que suscita la lectura de esta jurisprudencia, es si las mismas apreciaciones pueden extenderse al supuesto de los mandatos de parificación en los órganos constitucionales previstos en la LOP, incluso en ausencia de precepto expreso en los modelos de nombramiento constitucionalmente establecidos. O si son aplicables al supuesto de nombramientos que impliquen algún margen de discrecionalidad o apreciación de méritos en el seno del poder judicial esto es, por poner solo un ejemplo, al nombramiento de la totalidad de los magistrados del Tribunal Supremo, como tercera categoría profesional dentro de la carrera judicial.

Con la misma voluntad que inspiró al Tribunal Constitucional en el 2008, y pensando en formular una interpretación sistemática de la Constitución coherente con el marco internacional de referencia y con la actual comprensión del término democracia, que no permite imaginar la exclusión participativa de la mitad femenina de la ciudadanía, podríamos decir que sí. Que el art. 9.2 CE es el eje que sostiene las medidas de parificación de la LOP. Pero cada vez se hace más difícil continuar avanzando sin pensar en modificaciones textuales de la Constitución de 1978.

Creo que el magistrado Pérez Tremps da la clave de la dificultad en su voto concurrente a la STC 13/2009, previamente citada y referida a la aplicación del principio de presencia equilibrada a la composición de órganos de selección universitarios. Pérez Tremps asume la matriz del argumento de constitucionalidad del principio de presencia equilibrada concretamente en los órganos de selección para puestos de la administración y sostiene que *“(p)uesto que cualquier acción positiva supone siempre la persecución de un fin, favorecer a un colectivo respecto de otro u otros por la situación de desigualdad en que se encuentra aquél, dicha acción debe ajustarse a un juicio global de constitucionalidad, por más que la intensidad de éste pueda variar atendiendo al tipo de medida, pero que siempre debe superarse”*. Por tanto, la idea es que, si hablamos de “favorecer” a las mujeres (y hablamos de eso según el propio magistrado) y por tanto usamos la categoría sexo para legislar, pese al principio antidiscriminatorio del art. 14 CE, entonces hay que aplicar a la medida un juicio de constitucionalidad intenso que incluya:

- i. la existencia de una finalidad constitucionalmente legítima en la medida adoptada, finalidad que es, según el voto: *“la no discriminación de la mujer respecto del hombre, que justifica una determinada política de género, que encuentra incluso acomodo en la norma fundamental (art. 9.2 en relación con el art. 14 CE)”*.
- ii. la superación del juicio de idoneidad de la medida para alcanzar el fin perseguido, y es aquí donde el voto considera que esa idoneidad no se justifica adecuadamente ni en la propia ley ni en la sentencia, y descarta que la idoneidad venga dada por un intento de evitar comportamientos sexistas en los órganos de selección –que no ha quedado probado–, o por la necesidad de reaccionar frente a una estructural descompensación de sexos en la composición de las Administraciones públicas afectadas –porque esto tampoco ha sido alegado–. Argumenta, en cambio, que la desigualdad estructural por razón de sexo que se verifica en la sociedad puede justificar las *“medidas tendentes a garantizar que las sensibilidades de los dos sexos están presentes en los órganos que tienen que seleccionar a los componentes de las Administraciones públicas o que conceder premios, subvenciones, etc. Sólo el afianzamiento de la inexistencia de prácticas sexistas en ese terreno puede, temporalmente, justificar medidas difícilmente conciliables en abstracto con el principio de igualdad”*.
- iii. y el análisis de la temporalidad de las medidas. El magistrado sostiene que *“las medidas positivas tienen una lógica temporal ya que*

*sólo tienen sentido mientras existe una situación de discriminación y se procura su desaparición (STC 128/1987, por todas). A este respecto, la Ley impugnada, aunque no fija plazo alguno para la remoción de las medidas por cuanto resulta imposible prever cuándo debe proceder a esa remoción, es lo cierto que al menos sí aporta elementos en ese sentido al establecer mecanismos cuya finalidad es precisamente valorar la incidencia de la Ley y el alcance real de las posibles situaciones discriminatorias (en especial art. 19)”.*

## **B. Medidas de parificación como medidas inherentes a la estabilización del sistema democrático: no es igualdad, es democracia**

Entiendo que, efectivamente, la consideración que formula el voto particular puede ser validado desde la óptica del juicio de constitucionalidad que debe proyectarse a medidas de acción positiva. Pero, si se acepta este planteamiento entonces es imprescindible sustraer a las medidas de parificación de esta lógica, porque no podrían preverse con carácter indefinido, ni podrían justificarse en contextos de sobrerrepresentación femenina, lo que supondría que, en su aplicación, podrían devenir, de hecho, inconstitucionales.

La lógica de la paridad excede, a mi juicio, la lógica de la igualdad material, y presupone que las mujeres no estamos integradas en un “grupo”, ni el sexo es una condición intrínseca de vulnerabilidad que exija una actividad promocional del Estado. La paridad no habla en términos de garantizar el igual acceso a bienes, servicios y derechos. La paridad habla el lenguaje del poder, y no el lenguaje de los derechos, que es al que se refiere el principio antidiscriminatorio y el principio promocional del art. 9.2 CE. Por eso es difícil anclar las medidas de parificación exclusivamente al art. 9.2 CE y es necesario comenzar a pensar en la exégesis contemporánea del preámbulo, cuando se refiere a la voluntad del constituyente de establecer una sociedad democrática avanzada; en el art. 1.1 cuando proclama que España es un estado democrático de derecho; en los arts. 6, 7 y 36 que exigen un funcionamiento democrático a los partidos políticos, sindicatos y asociaciones empresariales y colegios profesionales.

En esta misma línea argumental llevan algunos años trabajando Ruth Rubio y Blanca Rodríguez (2007), y me parece adecuado citarlas literalmente en este tema. Ruth Rubio (2022), en un diálogo interesantísimo con Micaela Alterio (2022), en relación con el anclaje de la paridad a

los derechos humanos, dice, evocando el trabajo conjunto con Blanca Rodríguez publicado en 2009: *“que la mejor explicación del fenómeno de expansión de la paridad de género como meta (...) no se hallaba, más allá de lo que pudieran rezar algunos pronunciamientos judiciales, en el principio de la igualdad sustantiva (ubicado dentro del ámbito dogmático de la constitución). Tal principio no justificaría, a nuestro entender, ni la ambición de la igualdad de resultados (en vez de la igualdad de oportunidades que le es mucho más propia), ni la vocación de permanencia, ni, sobre todo, explicaría el hecho de que la ola mundial de cuotas, como fenómeno global, haya priorizado netamente la categoría del género frente a cualquier otra. Nos decantábamos por ello por anclar la paridad dentro de las reglas orgánicas de entendimiento de la democracia misma y, desde un punto de vista normativo, distinguíamos a su vez entre democracia representativa de corte tradicional, democracia espejo, democracia deliberativa y democracia paritaria. Concluíamos así que la lógica de la democracia paritaria (cuyo objeto central cifrábamos en la superación de los roles de género y la definición misma del género masculino como sinónimo de autoridad y poder que el Estado moderno, asentado sobre el contrato sexual, no habría hecho sino consolidar y del femenino, como su negación) era la que mejor explicaba el fenómeno de las medidas que a escala global se estaban adoptando en aras de la representación paritaria de los sexos”*.

Quizá una prueba “normativa” inequívoca de que la paridad actúa como estrategia de transformación política y por tanto se conecta con los principios que articulan la soberanía, el poder, es que la reforma de la Constitución Francesa del año 1999<sup>13</sup> introduce la garantía de acceso igualitario de hombres y mujeres a los mandatos electorales y funciones electivas en el art. 3 del texto, dentro del Título I, reservado a la soberanía nacional.

### **C. La paridad, el mérito y la capacidad: un punto de inflexión para abandonar la meritocracia sin equidad**

Junto a las dificultades descritas, y asociadas a la suficiencia o insuficiencia de la noción de igualdad sustantiva para dar el salto argumental a la paridad, nos encontramos con que la Constitución podría oponer algunos principios a la parificación por razón de sexo en los órganos de toma de decisiones o en los puestos de ejercicio de poder público. El profesor Velasco Caballero lo enuncia de una forma interesante cuando, al refe-

---

13 Loi constitutionnelle n° 99-569 relative à la égalité entre les femmes et les hommes, de 8 de julio de 1999.

rirse a las coordenadas constitucionales de las cuotas y preferencias<sup>14</sup>, dice que “(e)n términos generales, el cuadro de bienes constitucionales está compuesto por el valor, principio y derecho de igualdad (art. 1.1, 9.2 y 14 CE), el derecho fundamental a acceder a las funciones públicas en condiciones de igualdad (art. 23.2 CE), el principio de mérito y capacidad en el acceso a la función pública (art. 103.3 CE) y el principio de eficacia en la actividad administrativa (art. 103.1 CE). Cada concreta cuota o preferencia activa de forma diferenciada este cuadro elemental de bienes constitucionales”. Y, en un análisis ponderativo de esos bienes o intereses, es donde puede estar la clave de la aplicación más o menos eficaz de un sistema de parificación en razón del sexo.

Los recientes informes del Gabinete Técnico del Consejo General del Poder Judicial<sup>15</sup> y de la Comisión de Igualdad<sup>16</sup> del mismo órgano, plantean precisamente las dificultades que el mandato del art. 103 CE, podría imponer a la aplicación de los criterios de mérito y capacidad. En el informe de la Comisión se defiende que los porcentajes de presencia equilibrada se deben proyectar sobre la composición de cada ámbito de “representación y decisión”, mientras que el informe del Gabinete Técnico sostiene que se cumpliría el mandato de nombramientos paritarios de la LOP si se garantiza la paridad a lo largo de la “duración del mandato” del actual órgano de gobierno de los jueces, previsto hasta 2029. Además, el informe del Gabinete Técnico sostiene que no es posible atribuir al sexo de los candidatos “una relevancia mayor que al mérito y la capacidad”. Así que, en el fondo, la cuestión a determinar es cuales de las coordenadas constitucionales entran en juego a la hora de sostener las medidas de parificación.

Velasco defiende que resulta preciso distinguir entre el derecho de acceso a los cargos públicos (art. 23.2 CE) y el derecho de acceso a las funciones públicas (garantizado también por el art. 23.2 CE), que se vincula a las exigencias de mérito y capacidad del art. 103.3 CE y que por, tanto, impediría “*severamente toda cuota o preferencia, a favor de cualquier gru-*

---

14 En los estudios sobre presencia de determinados grupos o categorías sociales en puestos de representación política o en órganos o entidades públicas o privadas, se categorizan las herramientas para garantizar dicha presencia en torno a las cuotas, reservas o criterios de preferencia (Velasco Caballero, 2024, 113) y se sostiene que las mismas tienen la utilidad de “garantizar o aumentar la presencia de un concreto grupo o categoría social en concretas entidades o instituciones públicas. No están ligadas a un único grupo social, como tampoco a una única finalidad” (Velasco Caballero, 2024, 116).

15 Este informe se discutió en el Pleno del 27 de noviembre.

16 El informe de la Comisión se aprobó, según noticias de prensa el 21 de octubre de 2024.

*po social, que no satisfaga exigencias mínimas de mérito y capacidad (STC 269/1994, FJ 5). Estas exigencias podrán ser, en su caso, especiales. Pero no inexistentes o desconectadas de las características y cualificaciones propios de los cuerpos funcionariales u órganos a los que se refiere el acceso (o promoción)” (Velasco Caballero, 2024, 128).*

El argumento expuesto, sobre el que trabajan otros autores y respecto del que existe poca disidencia doctrinal, se refuerza con la idea de que *“(p)incipio de igualdad y criterio de mérito y capacidad en el acceso al empleo público –y en el ascenso o acceso, dentro de él, a los distintos puestos de trabajo– constituyen un binomio inescindible. Como ha puesto de relieve, reiteradamente, la jurisprudencia constitucional (SSTC 50/1986, 206/1988, 67/1989 y 27/1991, entre otras muchas), la igualdad impone en esta materia que, salvo excepción justificada en la protección de otros principios constitucionales (por ejemplo, la protección de la familia; SSTC 192 y 200/1991), el legislador y el aplicador de la ley no pueden establecer otras diferencias que las que deriven del mérito y la capacidad” (Sánchez Morón, 2000, 142).*

El problema de este argumentario, en el que no es posible profundizar más en este momento, es que las coordenadas constitucionales no están definidas de forma completa por lo que hace a las medidas de parificación relacionadas con el sexo. Tanto en los cargos públicos como en las funciones públicas se ejerce poder público. En el caso de los cargos públicos representativos se ejerce –esencialmente– poder legislativo o poder normativo infralegal –si hablamos de entes dotados de autonomía local–, mientras que, en el supuesto de las funciones públicas, se va a ejercer poder judicial o poder ejecutivo con más o menos naturaleza administrativa o política en virtud el nivel administrativo en que se desarrolle esa función pública. Por tanto, si hablamos de poder, no podemos formular las coordenadas constitucionales de referencias obviando ese hecho y haciendo referencia principal a la igualdad, mérito y capacidad. Porque esa reflexión, como hemos apuntado antes, nos conduce a la identificación de paradojas difícilmente salvables (Mertens de Wilmars, 2015, 176).

Velasco Caballero lo expresa del modo siguiente: *“la igualación de los grupos originariamente desfavorecidos se hace normalmente a costa de otro u otros grupos, que de esta manera experimentan un perjuicio, aunque tal perjuicio puede ser jurídicamente irrelevante. (...) En este sentido, si bien no todas las posibles formas de “acción positiva” a favor de un grupo desfavorecido afectan a los miembros de otros grupos, sí producen efectos restrictivos (aunque no necesariamente discriminatorios) las cuotas o prefe-*

*rencias que imponen limitaciones reflejas (mirror discrimination) a otros grupos. Por definición, toda cuota o preferencia se refiere a una cantidad global de puestos que se distribuye entre varios posibles candidatos. De tal manera que, si un grupo social de facto o de iure se beneficia mayoritariamente del montante total, cualquier cuota o preferencia sobrevenida a favor de otro grupo supone una reducción en la posición del grupo originariamente más beneficiado. (...) Incluso cuando la cuota trata paritariamente a dos categorías sociales simétricas (como una cuota del 50 por 100 a favor de cualquiera de los dos sexos), la mejora de un grupo implica el empeoramiento relativo del otro grupo. Habla aquí la jurisprudencia de un “Derecho desigual igualatorio” (STC 13/2009, FJ 11). El perjuicio relativo que provoca la cuota puede ser empíricamente insignificante o jurídicamente irrelevante, pero no es inexistente” (Velasco, 2024, 130).*

Por supuesto, planteado en estrictos términos de juicio de igualdad, la paradoja resulta irresoluble salvo que se asuma, como hacía Pérez Tremps en su voto, que estamos ante un “mal” (una desigualdad) necesario, justificado y transitorio. Por eso es preciso salir de la argumentación en estrictos términos de igualdad sustantiva, que, además, son términos esencialmente iusindividuales (Velasco, 2024, 131) y que presuponen que “el grupo perjudicado por la parificación”, esto es los varones, que son los que perderían el “espacio”, tienen un derecho innato a ocupar ese espacio, porque lo han venido ocupando y se trata de desplazar a una parte de ellos de las funciones y cargos públicos. Efectivamente, de hecho, el objetivo igualador de la noción de parificación supone desplazamiento. Pero jurídicamente no existiría tal desplazamiento, salvo desde una asunción de ocupación natural de los cargos y funciones por quienes tradicionalmente los han ocupado, en aplicación de un ordenamiento jurídico impeditivo del reparto del espacio en términos de equilibrio de sexos.

A mi juicio, los argumentos expuestos en los apartados B y C de este epígrafe certifican que el mejor anclaje constitucional de la paridad no está donde habitualmente solemos ubicarlo, sino en la resignificación del concepto de democracia representativa que, por fuerza, debe ser paritaria<sup>17</sup>. Y debe serlo con vocación de permanencia. En este contexto, que

---

17 Entro otros autores, Elviro Aranda niega la aproximación dicotómica presente en mi reflexión, rechazando que pueda abordarse la cuestión de la reforma del sistema democrático desde una visión del mundo en dos mitades. Aranda asegura que “aquellas opciones que se decantan por la división del mundo en dos mitades rompen con el principio de igualdad construido a partir de un individuo abstracto y echan mano de un criterio irracional (entendido por tal la apelación a la naturaleza y no a la razón) poco compatible con la democracia representativa”, y alerta sobre la necesidad de “ponerse en guardia en

no puede obviar el mandato constitucional de la atención al mérito y la capacidad, la equidad puede ser ubicada en el ámbito de la remoción de los obstáculos existentes para que la concurrencia de estas dos condiciones, mérito y capacidad, sea un presupuesto de la aplicación de las políticas de parificación que supere los sesgos de género. Veamos cómo.

### III. ¿POR QUÉ INTRODUCIR LA CUESTIÓN DE LA EQUIDAD EN EL DEBATE?

En su trabajo “Una breve historia de la igualdad”, Thomas Piketty sostiene que *“la difusión del conocimiento siempre ha sido la herramienta central para lograr la igualdad real, más allá del origen de cada uno. El problema es que existe un abismo monumental entre el discurso oficial sobre la igualdad de oportunidades y la realidad de las desigualdades educativas a las que se enfrentan las clases desfavorecidas”* (Piketty, 2021, 212).

Piketty se refiere, esencialmente a las clases económicamente desfavorecidas, pero también a la persistencia del patriarcado para concluir que *“por muy central que sea, la cuestión de la justicia educativa no lo resuelve todo. Cuando los prejuicios contra determinados grupos sociales están demasiado arraigados, puede ser indispensable tener que recurrir a otros medios de actuación, como las cuotas de acceso a determinadas funciones y profesiones (...)”* (Piketty, 2021, 221). La justicia educativa a la que se refiere Piketty es la base lógica para sustentar las medidas de parificación permanentes, que no van destinadas a superar prejuicios y, por tanto, a reforzar el principio antidiscriminatorio, sino a distribuir el poder de manera que ninguno de los sexos esté sobre representado en el ejercicio del mismo, y ninguno de los sexos abuse de la posición de dominio para someter al otro. Y, en paralelo, la justicia educativa o la igualdad en el proceso educativo conducirá a una selección de quienes ejercen el poder público que, cuando ello sea relevante, se base en criterios de mé-

---

un sistema que tiene como objetivo prioritario reforzar la racionalidad de los seres humanos y la sociedad en la que viven, sobre la base de la igualdad jurídica de derechos y oportunidades” (Aranda, 2013, p. 138). La cuestión es que este autor da valor de principio a la noción e igualdad universal liberal que yo cuestiono. “El universal”, el paradigma que define lo que es el todo, es el individuo varón con unas determinadas características. La igualdad ilustrada, no sirve, por tanto, para identificar a quienes se hallan fuera “del universal”. Esa concepción nos lleva a la paradoja que planteo en el texto y que nos impide avanzar.

rito y capacidad asociados a un acceso igualitario, a la posibilidad de alcanzar el mérito y la capacidad independientemente, no solo del sexo, sino del origen socioeconómico. Por tanto, la conexión entre paridad y equidad se mueve principal –pero no exclusivamente–, en el ámbito de la educación y la formación.

De hecho, empezamos a preguntarnos por la conexión entre equidad y paridad cuando la primera salta, en el ordenamiento español, desde las leyes educativas a la normativa universitaria y a algunas leyes sobre derechos de las mujeres. La cuestión que suscita algunos problemas de encaje es que, en el ámbito universitario, la paridad se proyecta no sólo a lo concerniente a la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y éxito en el sistema educativo del estudiantado, sino también a lo relativo a la carrera profesional del personal docente e investigador.

Pero antes de ahondar en el itinerario normativo vale la pena detenerse en la conformación conceptual de la idea de equidad.

### A. Una noción de equidad

Etimológicamente parece que la palabra latina *aequitas* tiene una raíz similar a la raíz sanscrita de *aika* o *aykya*, que alude a equilibrio, igualdad, proporción que se encuentra en la unidad o en la identidad, términos estos que traducen conceptos presentes en la palabra procedente del sánscrito y también en la griega *éoika*. En el ámbito de la justicia, *aequitas* se oponía a *ius*, porque la equidad apelaba a un temperamento moral necesario para inspirar un juicio, mientras que el derecho apelaba a la certeza de lo escrito y sancionable en caso de incumplimiento (Chiodi, 2020<sup>18</sup>). La propia evolución de la noción de *equity* en el derecho anglosajón también plantea la dicotomía entre el derecho cierto y uniforme, generalmente aplicable, y la solución casuística apegada a la aplicación de un conjunto de principios inspirados en dictados morales, más o menos racionalizados. Un estudio en profundidad de la evolución del concepto nos permitiría concluir que el término se ha usado de muchas maneras y no siempre homogéneas, pero que la disparidad de uso y de contenido específico no priva de certeza a la afirmación de que la equidad apela

---

18 Para este autor italiano, la equidad es la fundamental regla constitutiva del derecho, que se identifica con el propio derecho. Aunque no es el sentido en el que se alude a la noción de equidad en este trabajo, la referencia al trabajo de Chiodi resulta indispensable.

a un ideal de justicia sustantiva, que se conecta con la idea de igualdad material y el reconocimiento simultáneo de la diversidad. Hablamos, por tanto, de una aproximación que asume que el reparto de los bienes o la solución de los conflictos no puede permanecer ajena a la consideración de las diversas circunstancias que acompañan a los sujetos sobre los que se deben adoptar soluciones o a los que hay que atribuir determinados bienes. Pero, desde una visión contemporánea, equidad no es sinónimo absoluto de igualdad sustantiva o material, tal y como entendemos que se contiene en el art. 9.2 CE.

Actualmente, la noción de equidad sigue teniendo un papel esencial en la formulación de las teorías de la justicia, como muestra la atención que prestan al concepto autores como Amartya Sen (1992) o John Rawls (2002). Este último, sostiene, y me parece que tiene interés traer la dicción literal de su idea, que *“(l)a cuestión de la equidad surge cuando personas libres que carece de autoridad las unas sobre las otras se embarcan en una actividad conjunta y establecen o reconocen entre ellas las reglas que definen esa actividad y que determinan las respectivas cuotas en los beneficios y cargas. Una práctica parecerá equitativa a las partes si ninguna siente que, por participar en ella, él o alguno de los demás está sacando ventaja, o está siendo forzado a ceder ante pretensiones que no considera legítimas”*. Rawls asume que justicia y equidad solo concurren cuando es posible verificar la premisa del mutuo reconocimiento de los principios de funcionamiento de la actividad entre personas libres, que carecen de autoridad las unas sobre las otras. Y esa situación, en sociedades preexistentes (no ideales) y basadas en la jerarquización de los sujetos, no existe jamás como presupuesto de partida.

Por su parte Amartya Sen cuestiona el enfoque rawlsiano de las libertades de que disfrutamos los seres humanos para procurar nuestros fines, o de la igualdad de las libertades efectivas (Sen, 1999, 169). Para Sen *“la igualdad de libertades para alcanzar nuestros fines no puede nacer meramente de la igualdad en la distribución de bienes primarios. Tenemos que examinar las variaciones interpersonales en la transformación en capacidades para procurar nuestros fines y objetivos de los bienes primarios (y, más ampliamente, de los recursos)”* (Sen, 1999, 170). Así Amartya Sen formula la noción de “igualdad de autonomía”, para referirse a que la capacidad y los medios para elegir nuestro proyecto de vida deben distribuirse de la manera más equitativa posible en toda la sociedad. Hablaríamos entonces de la equidad no como justicia, sino como igualdad y, en particular, como igualdad de oportunidades, asumiendo que la igualdad de partida

que imagina Rawls es imposible, y que es preciso trabajar en la minoración de las desigualdades reales existentes e inevitables en origen.

Podríamos decir que la teoría de Amartya Sen es la que se lleva a la noción de igualación de oportunidades a través de la educación, o de equidad en el ámbito educativo a partir de la introducción del enfoque de capacidades. En este marco teórico, las capacidades son las libertades reales que tienen las personas para alcanzar sus objetivos potenciales. La verdadera libertad significa que uno tiene todos los medios necesarios para lograr estos objetivos si así lo desea. En el ámbito educativo las capacidades tienen que ver con el desarrollo del potencial, y por eso, la aceptación de que, a diferentes capacidades, diferente necesidad de atención educativa permite entroncar la noción de equidad y la teoría de la igualación de oportunidades.

Desde este punto de partida, el discurso político sobre la equidad y la ampliación de la participación de las personas en determinados ámbitos está arraigado en nociones meritocráticas, que asumen que la capacidad es algo que se puede identificar independientemente del origen social o la desventaja asociada a determinadas condiciones sociales o históricas. La reformulación de la noción de equidad presupone que es preciso trabajar en la igualación de las capacidades. Encontramos aquí de nuevo la noción de capacidad, pero desde una óptica diversa si admitimos que, efectivamente, la capacidad no es ajena al contexto en que esa capacidad aparece o se identifica.

Por tanto, la equidad ocupa un lugar prevalente como noción propia en el discurso sobre el desarrollo de las capacidades a través de la educación. Esta es la razón que justifica que tenga más sentido hablar de equidad en esta esfera de reflexión, que de igualdad o de paridad. Y por eso hay que entender que, aunque equidad y paridad juegan habitualmente en un binomio conceptual con la igualdad sustantiva, lo cierto es que ambas no actúan como conceptos sinónimos, ni intercambiables, sino que su relación funciona en términos de *prius* lógico (equidad) y de propuesta sucesiva (paridad) anclada en una teoría de las capacidades alejada de una noción meritocrática ignorante del sexo de las personas. Lamentablemente, no es evidente la identificación de esta comprensión de los conceptos en la actividad legislativa, aunque podemos intentar una interpretación de la norma ajustada a la lógica que acabamos de exponer.

## B. Reflejo normativo de la equidad en el ordenamiento jurídico español

La incorporación de la noción de equidad al ordenamiento jurídico español se produce, esencialmente, a través de las leyes reguladoras del sistema educativo. La Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE) introduce en el art. 1 de la LOE (Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación) el concepto de equidad, desde la convicción de que la educación tiene la posibilidad de ser un elemento determinante del bienestar social (preámbulo LOMCE) y partiendo de la afirmación de que equidad y calidad son dos caras de una misma moneda, en el sentido en que maneja estos conceptos la OCDE, inspiradora indiscutible de estas consideraciones.

Siempre según la OCDE “(la) equidad en la educación significa que las circunstancias personales o sociales, como género, origen étnico o antecedentes familiares, no obstaculicen el logro del potencial educativo (justicia) y que todos los individuos alcancen al menos un nivel mínimo de habilidades (inclusión)” (OCDE, 2012). Es decir, la equidad como principio educativo se refiere a la garantía de la igualdad de oportunidades para el pleno desarrollo de la personalidad, a la atención a la diversidad y, particularmente, a quienes tienen necesidades educativas especiales por situarse fuera de los estándares normativos. De algún modo, la equidad educativa hace referencia a la compensación de desigualdades de partida entre los estudiantes y tiene una proyección social mediata, porque asume el impacto que puede tener *ad extra* el trabajo en pro de la equidad que se realice dentro de la escuela.

En desarrollo del principio, el Título II de la LOE se refiere a los grupos de alumnos que requieren una atención educativa diferente a la ordinaria por presentar alguna necesidad específica de apoyo educativo. Sin embargo, en esta norma no existe una perspectiva de género proyectada hacia equidad educativa porque, como resulta lógico, no se presupone la existencia de unas necesidades educativas especiales basadas en el sexo, en la medida en no se considera que el sexo genere una predisposición o una barrera específica al aprendizaje. De hecho, existe una mención específica al principio antidiscriminatorio por razón de sexo al referirse a la garantía de la calidad de la educación para todo el alumnado [art. 1 a) bis LOE]<sup>19</sup>.

---

19 Algunas leyes autonómicas también se refieren a la equidad en el ámbito educativo, pudiendo aportarse como ejemplo el art. 10 de la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de

La intersección o la proyección de la perspectiva de género con el principio de equidad en el ámbito educativo se produce posteriormente, y en el marco de la regulación sobre la educación superior. El preámbulo de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU) afirma en su apartado I que “(e)l feminismo ha modificado las relaciones humanas en términos de equidad de género, cambiando profundamente la educación de las personas y contribuyendo a la feminización mayoritaria del estudiantado de la Universidad”, para asociar a esta y otras transformaciones relevantes, la mutación contemporánea de la Universidad.

Pero la LOSU, es decir, el legislador, no se conforma con la mención retórica de la equidad en la exposición de motivos, sino que incorpora al art. 2, referido a las funciones del sistema universitario, en su apartado 3º la mención de que el ejercicio de las funciones que la ley confiere a las universidades debe tener como referente “los derechos humanos y fundamentales, la memoria democrática, el fomento de la equidad e igualdad, el impulso de la sostenibilidad, la lucha contra el cambio climático y los valores que se desprenden de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”. La mención específica de la equidad y la igualdad hace sospechar que el legislador no los tiene por sinónimos, porque no lo son, tal y como se ha venido sosteniendo en los párrafos precedentes.

Sin embargo, la regulación propia del art. 37 LOSU, titulado “equidad y no discriminación” y referido al estudiantado en el sistema universitario (Título VIII de la LOSU), introduce algunas dudas respecto de esta distinción conceptual tan clara. La razón es que el precepto deviene en aplicación estricta del principio antidiscriminatorio, en su apartado 1<sup>20</sup>, y de medidas de promoción de la igualdad de oportunidades, o de consecución del objetivo de igualdad sustantiva en su apartado 2º, haciendo especial mención, en este caso, a las nociones de inclusión y accesibilidad

---

igualdad de trato y no discriminación Comunidad Autónoma de Cataluña, o el art. 33 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

20 El apartado 1º del art. 37 LOSU establece que “Las universidades garantizarán al estudiantado que en el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes no será discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, condición socioeconómica, lingüística, afinidad política y sindical, por razón de su apariencia, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

respecto de las personas con discapacidad<sup>21</sup>. Por tanto, aquí coloca bajo el título de la equidad, nociones propias de la igualdad sustantiva y de la igualdad formal. Y lo hace, a mi juicio, de un modo impropio.

Algo similar puede decirse del art. 65, referido a la promoción de la equidad entre el personal docente e investigador (Capítulo IV del Título IX - Régimen específico de las Universidades). En este caso, el precepto se refiere a:

- a) el establecimiento de medidas de acción positiva en los concursos de acceso a plazas de personal docente e investigador funcionario y laboral para favorecer el acceso de las mujeres. Entre estas medidas se hace referencia, como herramientas posibles de esas políticas de acción positiva, a la reserva y preferencias en las condiciones de contratación, “de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el cuerpo docente o categoría de que se trate”. Curiosamente, aunque la primera parte del precepto se refiere a las medidas de acción positiva en favor de las mujeres, en la segunda parte del mismo se habla de parificación, independientemente del sexo, de modo que la aplicación de una reserva o preferencia en la selección puede beneficiar tanto a hombres como a mujeres;
- b) el establecimiento de reservas de cupo para las personas con algún tipo de discapacidad, tal y como se prevé en el art. 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público;
- c) la composición equilibrada en razón del sexo en todas las comisiones y órganos de concursos y acreditaciones a que se hace referencia en los arts. 69, 71 y 86;
- d) la obligación de las universidades y las Administraciones Públicas de favorecer la corresponsabilidad en los cuidados y el ejercicio

---

21 La dicción literal del precepto, en este caso, es la siguiente: “2. Las universidades favorecerán que las estructuras curriculares de las enseñanzas universitarias resulten inclusivas y accesibles. En particular, adoptarán medidas de acción positiva para que el estudiantado con discapacidad pueda disfrutar de una educación universitaria inclusiva, accesible y adaptable, en igualdad con el resto del estudiantado, realizando ajustes razonables, tanto curriculares como metodológicos, a los materiales didácticos, a los métodos de enseñanza y al sistema de evaluación. Las universidades facilitarán a las personas usuarias de las lenguas de signos su utilización cuando se precise. Las universidades promoverán el acceso a estudios universitarios de las personas con discapacidad intelectual y por otras razones de discapacidad mediante el fomento de estudios propios adaptados a sus capacidades”.

efectivo de los derechos de conciliación. Y se desarrolla la obligación afirmando que, “con este fin deberán aplicar criterios que aseguren la igualdad efectiva de todas las personas en la aplicación del régimen de dedicación y el acceso a los programas de movilidad que sean de su competencia, y analizar y corregir las desigualdades por razón de género, edad, discapacidad, origen nacional o etnicidad en los usos del tiempo académico”;

- e) se establece, por último, que los procedimientos de acreditación del profesorado funcionario y laboral deberán incorporar criterios que garanticen que la igualdad y la conciliación sean efectivas.

El legislador, por tanto, es conceptualmente impreciso, sin que esta afirmación comporte juicio alguno sobre la pertinencia, precisión y adecuación de todo este conjunto de previsiones, ni su eventual eficacia<sup>22</sup>.

---

22 Las expuestas no son las únicas medidas de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Me he limitado a seleccionar aquellas que se “etiquetan” como acciones en el marco de la equidad. Pero a estas medidas habría que sumar también las previstas en los artículos: a) 4.3 LOSU, que establece que es requisito para la creación y reconocimiento de una Universidad la existencia de planes que garanticen la igualdad de género y la accesibilidad y permanencia de las personas con discapacidad en la Universidad; b) 5.4 LOSU, que establece una obligación equivalente para las agencias de calidad; c) 15.1 LOSU, relativo a las funciones de la Conferencia General de Política Universitaria, entre las que se incluye el planteamiento de medidas y acciones para garantizar la igualdad de condiciones en el acceso y permanencia en los estudios universitarios y la elaboración de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de género y el principio antidiscriminatorio; d) 27 LOSU, referido a los programas de movilidad internacional de la comunidad universitaria, que deben asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación; e) 31 LOSU, relativo al derecho de acceso a la universidad en condiciones de igualdad de oportunidades; f) 32 LOSU, en relación con el acceso a las becas y ayudas al estudio para asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la Universidad y teniendo en cuenta las situaciones de vulnerabilidad preexistentes, entre las que se citan las formas de violencia contra la mujer; g) 43 LOSU, que se refiere a las unidades de igualdad y diversidad de las Universidades, que serán las encargadas “de asesorar, coordinar y evaluar la incorporación transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de las políticas universitarias, así como de incluir la perspectiva de género en el conjunto de actividades y funciones de la universidad”, por su parte el art. 97 LOSU también prevé la creación de unidades de igualdad y diversidad en las universidades privadas; h) 44.5 LOSU que reconduce a los Estatutos el establecimiento de las normas electorales, en el marco del respeto al principio de composición equilibrada de los órganos colegiadas, tal y como indica la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; i) 46 LOSU, regulador del Consejo de Gobierno, al que se atribuye la función de definir, impulsar, e informar de la aprobación, en coordinación con la unidad de igualdad, de un plan de igualdad de género negociado con la representación de la universidad y la representación legal de

Llama la atención la sustitución de las nociones de igualdad, e incluso de paridad, por el concepto de equidad en la LOSU, cuando hemos mostrado, de forma argumentada, que no se trata de nociones equivalentes, ni sinónimas, ni intercambiables, y que si algún sentido tiene hablar de equidad en el ámbito educativo, que lo tiene, la razón de ser radica en la aplicación de la teoría del desarrollo de las capacidades y, por tanto, no debe centrarse en la parificación de resultados o de presencia equilibrada en los espacios de toma de decisiones, sino en la remoción de los obstáculos que impiden el pleno desarrollo de las capacidades individuales. Paridad habla de poder (Zúñiga Añazco, 2013, 90). Equidad habla de capacidad.

Ciertamente la noción de paridad no ha desaparecido del todo en la LOSU, porque se hace alusión a la misma en el art. 13, relativo al desarrollo de proyectos para la investigación, creación y transferencia<sup>23</sup>, pero parece que la noción de equidad es el nuevo paraguas bajo el que, en el ámbito universitario, se colocan las medidas de promoción, permanencia y desarrollo de la carrera universitaria de las mujeres, así como las medidas de parificación del estudiantado y de las estructuras de gobier-

---

los y las trabajadoras, Plan que contendrá al menos las materias recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; j) 56 LOSU, que al referirse al sistema de financiación de la Universidad alude a la modalidad de la financiación por objetivos, en la que es determinante la consideración de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el reconocimiento de la diversidad y la accesibilidad universal; k) 69 LOSU, se refiere a que el procedimiento de acreditación de los cuerpos docentes universitarios garantizará los principios de igualdad, mérito y capacidad, entre otros; m) 75.2 LOSU, que, al regular el régimen de dedicación y contemplar la dedicación a tiempo completa del profesorado funcionario establece que la Universidad puede modificar la horquilla de actividad docente prevista en la ley para corregir desigualdades entre mujeres y hombres derivadas de las responsabilidades de cuidado de personas dependientes; n) 80.2 LOSU, también se toma en consideración los principios de igualdad, mérito y capacidad cuando se refiere a la contratación de profesorado sustituto, haciendo lo propio el art. 86.1 LOSU respecto del acceso a plazas de personal docente e investigador laboral, el art. 91 en relación con las plazas de personal técnico, de gestión y de administración y servicios y las disposiciones transitoria séptima y novena respecto de los procesos de estabilización de plazas de profesorado asociado y de personal técnico, de gestión y de administración y servicios.

23 Cuando establece que se incentivará la “promoción de proyectos científicos con perspectiva de género, la paridad de género en los equipos de investigación y los mecanismos que faciliten la promoción de un mayor número de mujeres investigadoras principales”. El mismo apartado (el segundo) de este artículo se refiere a la “composición equilibrada” de las comisiones de evaluación y selección de las convocatorias de ayudas a la investigación y proyectos, incluyéndose en las mismas mecanismos para evitar los sesgos de género.

no y gestión universitaria<sup>24</sup>. Y si bien el recurso a la equidad se justifica desde el punto de vista teórico cuando hablamos de desarrollo de capacidades, es la paridad el concepto idóneo al que apelar cuando nos referimos a medidas de parificación en los espacios de toma de decisiones, de la índole que sean.

Visto el marco jurídico, la cuestión que surge es si estamos ante un mero cambio de nomenclatura, ante un cambio de perspectiva o de paradigma o si hablamos de equidad para referirnos a lo que tradicionalmente hemos venido llamando igualdad material en el ámbito educativo. En cualquier caso, lo que parece evidente, es que el legislador no establece líneas conceptuales claras en este ámbito y, aunque podría justificarse la traslación a las leyes educativas del concepto de equidad para referirse al ejercicio, en sentido propio del derecho a la educación o la formación universitaria, no se comprende bien la sustitución de la paridad o el equilibrio de presencia u otros conceptos asentados por la noción de equidad. Esa aparente sustitución se identifica también en otros ámbitos normativos, en particular en disposiciones que afectan específicamente a los derechos de las mujeres<sup>25</sup>.

En algunas ocasiones esa inclusión no se formula en un sentido sustitutivo de la noción de medidas de acción positiva, de presencia equilibrada, o de la paridad, sino con un contenido diverso. Así, en algunas disposiciones legales, se habla de la equidad territorial en el acceso a re-

---

24 Esta sustitución aparece claramente expuesta si volvemos al preámbulo de la ley orgánica para leer lo siguiente: “La construcción de una Universidad equitativa impregna el contenido de toda la ley. Así, se establecen requisitos en materia de igualdad entre mujeres y hombres previos a la creación de una universidad como los planes de igualdad, o la eliminación de la brecha salarial y de toda forma de acoso. A su vez, la ley establece que los órganos colegiados y las comisiones de evaluación y selección en las universidades garantizarán una composición equilibrada entre mujeres y hombres, medidas de acción positiva en los concursos y a favor de la conciliación y el fomento de la corresponsabilidad de los cuidados, entre otras muchas actuaciones. En materia de accesibilidad las universidades deben garantizar a personas con discapacidad un acceso universal a los edificios y sus entornos físicos y virtuales, así como al proceso de enseñanza-aprendizaje y evaluación”.

25 También se ha proyectado el principio a algunas leyes autonómicas de igualdad de trato respecto de las personas trans: arts. 29, 30 y 31 de la Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans de la Comunidad Autónoma del País Vasco, referida al desarrollo de medidas de equidad y no discriminación en el ámbito laboral particularmente, para evitar la discriminación de las personas trans; y Preámbulo de la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha.

cursos sanitarios<sup>26</sup>, o en el acceso a recursos y servicios relacionadas con la prevención, atención, apoyo, tratamiento y protección en contextos de violencia sexual<sup>27</sup> o de violencia de género<sup>28</sup>, con el objetivo de asegurar que las políticas públicas compensen los desequilibrios territoriales<sup>29</sup>; en otras se habla de equidad, igualdad y respeto a la diversidad en referencia al desarrollo de políticas públicas en materia sanitaria, pensando en la equidad como una noción vinculada a la atención de las mujeres más desfavorecidas y a la integración social de las mismas<sup>30</sup>; y también se encuentra mención a la equidad en materia de servicios sociales, siempre con el mismo contenido que hace referencia a la equidad en el reparto de los recursos para lograr la integración social<sup>31</sup>.

Pero en otros casos, la “disolución” o imprecisión terminológica se acentúa. Así, también es frecuente encontrar la noción de equidad vinculada a las políticas de promoción de las mujeres rurales y estrechamente relacionada sea con la integración territorial sea con la integración social<sup>32</sup>, hablándose puntualmente de la participación de las mujeres con equidad<sup>33</sup>, lo que se aproxima mucho a la noción de participación equilibrada; y en algunas normas autonómicas se hace referencia directamente a la equidad de gé-

---

26 Art. 127 de la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres Comunidad Autónoma de Cantabria.

27 Art. 2 i) De la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

28 Art. 4.6. de la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.

29 Se habrá de equidad territorial, aunque sin relación con políticas de igualdad, en el art. 7.3 de la Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

30 Arts. 96, 98 y 100 de la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres Comunidad Autónoma de Cantabria; y art. 47 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.

31 Art. 12 de la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

32 Art. 80 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón Comunidad Autónoma de Aragón; y art. 59 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.

33 Art. 52 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al referirse a las actuaciones para la promoción de las mujeres del medio rural y pesquero; art. 50 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de Cataluña; art. 9 de la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación Comunidad Autónoma de Cataluña; art. 28 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres; y art. 71 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

nero para referirse, sea a la corresponsabilidad, sea al acceso de las mujeres a derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades recursos <sup>34</sup>.

En un intento clarificador, a mi juicio infructífero, la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de Cataluña distingue en su art. 2 la “equidad de género” y la “igualdad de género”, vinculando la primera a la distribución justa de derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades y recursos y refiriendo que la segunda alude a la “condición de ser iguales hombres y mujeres en las posibilidades de desarrollo personal y de toma de decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles de género tradicionales”. Por tanto, pareciera que la idea inspiradora que subyace a la incorporación de la equidad en los textos normativos referidos es, principalmente, la distribución justa de recursos para asegurar la igualdad de oportunidades en sentido amplio, pero lo cierto es que esta identificación no es inequívoca ni evidente, puesto que también se habla de equidad en la participación, y ello no tiene que ver con la igualdad de oportunidades sino con la presencia en los espacios públicos decisorios.

#### IV. LA EQUIDAD Y LA PARIDAD COMO DICOTOMÍA CONCEPTUAL

En el preámbulo a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979, los Estados firmantes de la CEDAW se manifiestan convencidos de que el establecimiento de un orden económico internacional basado en la equidad y la justicia puede contribuir a la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer.

Así entendida la equidad funciona en el ámbito de los prerequisites de la igualdad y de la paridad, porque sostiene las políticas de redistribución de riqueza como condición para la adecuada promoción de la igualdad de hombres y mujeres que, estadísticamente, no tienen idéntico acceso al disfrute de esa riqueza. No obstante, si entendemos la equidad, en el sentido evocado por Amartya Sen, como búsqueda de la equivalencia de capacidades y no sólo de bienes básicos, la equidad también habla de

---

<sup>34</sup> Art. 2 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de Cataluña; y arts. 3 y 4 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.

precondiciones, sean estas materiales o se relacionen con el desarrollo de las capacidades humanas.

La equidad nos situaría, así, en un punto de partida para la gestión de las políticas de promoción de la igualdad material, mientras que la paridad no habla de promoción de la igualdad material, sino de la organización, distribución y límites al ejercicio del poder masculino. Nos movemos pues en ámbitos que orbitan todos ellos en torno a la idea de igualdad entre los sexos pero que describen líneas de movimiento distintas<sup>35</sup>.

La equidad es, sin duda alguna, un elemento clave a la hora de desarrollar capacidades humanas para el ejercicio del poder. Por tanto, la órbita de la equidad y la órbita de la paridad pueden llegar a cruzarse cuando alguien se refiere a la capacidad como condición para implementar la paridad política. Pero no responden a lógicas equivalentes, aunque ambas coadyuven a reequilibrar la distribución de bienes y recursos, en el caso de la equidad, y de poder, en el caso de la paridad.

Dice Martínez García, que *“la reflexión sobre la equidad debe partir de la constatación de que la diferencia es un hecho natural, pues las características de cada ser humano son únicas e irrepetibles.”* (Martínez García, 2017, 18). A partir de tal constatación la equidad actúa como guía en la distribución de recursos y el desarrollo de capacidades, de modo que esa distribución o redistribución atienda a la diferencia como hecho natural para que la misma no suponga una barrera de acceso a los objetivos de una persona, al pleno ejercicio y disfrute de los derechos fundamentales de que es titular o a la plena asunción de sus obligaciones privadas, civiles o políticas. En este marco conceptual, la educación es clave para mejorar a través de la atribución de capacidades, las posibilidades de desarrollo de la persona, y resulta clave también para colocar a las mujeres en condiciones óptimas para optar a los puestos de toma de decisiones y para asegurar su independencia y autonomía plena.

Pero la paridad actúa en un momento sucesivo a la equidad y no es adecuado confundir ni mezclar ambos conceptos, ni optar por el remplazo del segundo por el primero. Porque la carga connotativa política de la noción de paridad no es la misma que la carga que podemos atribuir

---

35 Frente a la posición aquí defendida, otros autores asumen la identificación conceptual entre equidad y paridad. Frederick Mertens de Wilmars, afirma que *“la noción de equidad define la paridad como una medida equitativa destinada a establecer un equilibrio en la representación de las mujeres y de los hombres en el ejercicio de los mandatos y funciones electivas”* (2015, 170).

a la noción de equidad y porque, siendo ambas necesarias, no se sustentan de manera idéntica en la trama constitucional. Dicho en otros términos, conviene evitar lo que se ha dado en llamar la “*falacia de la categoría transplantada*”, porque “*cuando se traspasa una categoría legal, construida en respuesta a un apolítica relevante para un resultado jurídico específico, a un contexto diferente que busca un resultado diferente (que requiere una política diferente), la categoría transplantada podría inducir a un resultado que frustrara la política relevante que controla la determinación del nuevo problema*” (Hancock, 1974, 47).

La equidad podría vincularse, teniendo en cuenta el contenido que le hemos atribuido, a la promoción de la igualdad material (art. 9.2 CE), de la que hemos intentado desvincular a la paridad en el segundo punto de este trabajo. Pero lo cierto es que la jurisprudencia constitucional tampoco avala el establecimiento de este nexo entre igualdad sustantiva y equidad. Las menciones a la equidad en los pronunciamientos constitucionales no aluden, en ningún caso, al art. 9.2 CE<sup>36</sup>. Así pues, el contenido constitucional de la equidad desde la perspectiva de la equidad de género está por construir, del mismo modo que el concepto constitucional de democracia paritaria o de paridad en el reparto del poder.

Por tanto, debemos ir adecuando todos estos conceptos y perfilando su uso y su contenido preciso, para evitar equívocos y usos terminológicos inadecuados que impidan desvincular la noción de paridad, en el sentido aquí defendido, de las meras políticas compensatorias de naturaleza temporal o transicional. No puede olvidarse, citando aquí a Rosa Cobo, que la “*paridad es una propuesta política discutida porque ataca el núcleo básico de la democracia patriarcal al proponer una nueva distribución de poder entre varones y mujeres*” (Cobo, 2004, 19). Además, es necesario un reparto equitativo de los recursos y los medios que permitan desarrollar a las mujeres plenamente su capacidad (y sus méritos). Desde esta óptica cabe defender que “*equidad de género hace referencia a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres en el control y uso de bienes y servicios*

---

36 El Tribunal se ha referido a la equidad del proceso electoral (STC 69/2024, de 24 de abril); a la igualdad de armas o equidad procesal (SSTC 88/2022, de 28 de junio; 41/2022, de 21 de marzo; 32/2022, de 7 de marzo; 35/2021, de 18 de febrero); a la doctrina relativa al abuso de derecho como una institución de equidad (STC 184/2021, de 28 de octubre); a la equidad como principio que ha de regir las relaciones contractuales (STC 157/2021, de 16 de septiembre) o la resolución arbitral de los conflictos (STC 65/2021, de 15 de marzo); y a la equidad como trato del juez que no denota falta de imparcialidad (SSTC 121/2021, de 2 de junio y 91/2021, de 22 de abril).

y se considera un factor clave para lograr la justicia y la cohesión social” (Márquez Domínguez, Gutiérrez Barroso, Gómez Galdona, 2017, 302).

Pero la equidad, esencial en términos de integración constitucional, no puede desplazar a la paridad, ni desde el punto de vista dogmático, ni desde el punto de vista político.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aldeguer Cerdá, B. (2020), “Democracia paritaria”. *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, 19, 342-364. DOI: <https://doi.org/10.20318/eunomia.2020.5716>
- Añón Roig, M.J. (2013), “Principio antidiscriminatorio y determinación de la desventaja”, *Isonomía*, 39, 127-157.
- Aranda Álvarez, E. (2013), *Democracia paritaria. Un estudio crítico*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Barrère Unzueta, M. Á. (2016), “¿Vulnerabilidad vs. subordiscriminación?: una mirada crítica a la expansión de la vulnerabilidad en detrimento de la perspectiva sistémica”, *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 34, 17-34
- Bartolomé, M. (2008). Igualdad versus equidad. ¿Enfoques divergentes ante la diversidad educativa? En Etxeberria, F., Sarasola, I., Lucas J. F. et al. (Coords.), *Convivencia, equidad, calidad*, San Sebastián: Aidipe, 155-187.
- Cobo, C. (2004), “Sexo, democracia y poder político”, *Feminismo/s*, 3 junio, 17-29.
- Chiodi, G.M. (2020), *Equità. La regola costitutiva del Diritto*. Torino: Giappichelli.
- Dahlerup, D. (2006). “The Story of the Theory of Critical Mass”. *Politics & Gender*, 2(4): 511-522.
- Domínguez, Y. M., Gutiérrez-Barroso, J., Gómez-Galdona, N. (2017), “Equidad, género y diversidad en educación”, *European Scientific Journal, ESJ*, 13(7), 300. <https://doi.org/10.19044/esj.2017.v13n7p300>
- Fatauros, C.A. (2016), “Redistribución, libertad y equidad política”, en *Democracia: perspectivas sociales y económicas*. Buenos Aires, Montevideo: B. de F., 1-25
- Gaspard, F., Le Gall, A., Ervan-Schreiber, C. (1992), *¡Au pouvoir citoyennes! Liberté, égalité, parité*, Paris, Le Seuil.
- Gómez Fernández, I. (2024). “Principio de igualdad y principio antidiscriminatorio en el ordenamiento jurídico español”. *Rei revista Estudos Institucionais*, 10(3), 732–736. DOI: <https://doi.org/10.21783/rei.v10i3.853>
- Hancock, M. (1974). La falacia de la categoría trasplantada. *Boletín Mexicano De Derecho Comparado*, 1(19). DOI: <https://doi.org/10.22201/ij.24484873e.1974.19.1042>

- Iglesias Vila, M. (2007) “De la justicia como equidad al Derecho como equidad”, en *Jurisdicción, interpretación y sistema jurídico: actas del XII Seminario Italo-Español de Teoría del Derecho*, 11-38.
- Martínez García, J.S. (2017), *La equidad y la educación*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Mertens de Wilmars, F. (2015), “La paridad a la luz de la equidad, una nueva lectura del principio de igualdad: experiencias constitucionales en Bélgica, Francia y España”, *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, 26, 169-192.
- OECD (2012), *Equity and Quality in Education: Supporting Disadvantaged Students and Schools*, Paris: OECD Publishing: DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264130852-en>.
- Piketty, T. (2021), *Una breve historia de la Igualdad*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Rawls, J. (2002), *La justicia como equidad. Una reformulación*. Barcelona: Paidós
- Rawls, J. (2003), “Justicia como equidad”, *Revista Española de Control Externo*, 13, 129-158.
- Rodríguez Ruiz, B. (2016), “Paridad electoral y personalización del voto. Reflexiones en construcción”, *Participación, representación y democracia: XII Congreso de la Asociación de Constitucionalistas de España*, Valencia: Tirant lo Blanch, 101-121.
- Rodríguez Ruiz, B., Rubio Marín, R. (2007), “De la paridad, la igualdad y la representación en el Estado democrático”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, 81, septiembre-diciembre, 115-159.
- Rodríguez Ruiz, B., Rubio-Marín, R. (2008), “The gender of representation: On democracy, equality, and parity”, *International Journal of Constitutional Law*, 6 (2), 287–316. DOI: <https://doi.org/10.1093/icon/mon007>
- Rodríguez Ruiz, B., Rubio-Marín, R. (2009), “Constitutional Justifications for Parity Democracy”, *Alabama Law Review*, 60 (5), 1167–1190
- Rubio-Marín, R. (2021), “En defensa de la paridad como forma de entender la democracia, con vocación de permanencia: En respuesta a Micaela Alterio”, *International Journal of Constitutional Law*, 19 (4), 1445–1449. DOI: <https://doi.org/10.1093/icon/moab114>
- Saldaña Díaz, M.N. (2013), “Génesis y promoción de la democracia paritaria en el Consejo de Europa: de la igualdad entre mujeres y hombres como fundamento de la democracia a la participación equilibrada de género en la toma de decisiones política y pública”, *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, 22, 137-204.
- Saltzman, J. (1992), *Equidad y género. una teoría integrada de estabilidad y cambio*, Madrid: Cátedra, D.L.
- Sánchez Morón, M. (2000), “Igualdad, mérito y capacidad en el empleo público”, *El Principio de Igualdad*, Madrid: Dykinson, 141-154.
- Sen, A. (1999), *Nuevo examen de la desigualdad*. Madrid: Alianza.
- Velasco Caballero, F. (2024), “Cuotas y preferencias”, *Revista de Derecho Público*, 10, 111-168.

- Villalón Alejo, L., Geraldine Da Cunha Lopes, T. M. (2023). "Gender parity versus equity in the 21st century: The Crisis of Modern Societies", en *International Visual Culture Review Revista Internacional De Cultura Visual*, 13(2), 1-6. DOI: <https://doi.org/10.37467/revvisual.v10.4556>
- Zúñiga Añazco, Y. (2013), "Paridad y cuotas. Un análisis de sus estrategias teórico-normativas y de su efectividad práctica", *Democracia y participación política de las mujeres: visiones desde Europa y América Latina*, Valencia: Tirant lo Blanch, 81-109.

**L**a democracia paritaria exige una transformación estructural, ya que la redistribución del poder no se agota en la ocupación de espacios. No se trata únicamente de su presencia, sino de la subversión de los pactos históricos que han cimentado la exclusión y subordinación de la mitad de la humanidad. La configuración del constitucionalismo liberal se erigió sobre un contrato social y sexual que, lejos de ser neutral, estableció la ciudadanía sobre un principio de exclusión, relegando a las mujeres a la esfera privada y despojándolas de capacidad política efectiva. El Estado social intentó mitigar las desigualdades estructurales, pero sin alterar los cimientos patriarcales que rigen las relaciones de poder.

La igualdad, lejos de ser un concepto monolítico, debe articularse en una visión interdependiente que reconozca la complejidad de los sujetos políticos en el siglo XXI. Por otro lado, la intersección entre patriarcado y capitalismo ha instrumentalizado la igualdad dentro de un modelo neoliberal que mercantiliza los derechos y reproduce privilegios. Sin una reconfiguración radical del orden jurídico, económico y político, la democracia se perpetúa como un simulacro excluyente. La erradicación de la violencia política, el liderazgo disruptivo y la deconstrucción son condiciones ineludibles para la consolidación de una ciudadanía plena.

El desafío no radica únicamente en la redistribución del poder, sino en su redefinición, superando los paradigmas androcéntricos que han regido las democracias modernas. La educación, como campo de disputa, sigue siendo clave para la construcción de una ciudadanía crítica e igualitaria. Asimismo, la justicia social y la protección de la naturaleza deben vincularse a la igualdad de mujeres y hombres, pues la lógica extractivista que expolia la naturaleza se asienta en las mismas estructuras de dominación que subyugan a las mujeres.



**Instituto** de las  
**MUJERES**

**RFDC**  
RED FEMINISTA  
DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL 

