

# DISCRIMINACIÓN POR SEXO EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO: CASO DE ESPAÑA

## SEX DISCRIMINATION IN ACCESS TO PUBLIC EMPLOYMENT: THE CASE OF SPAIN

**María Isabel Cepeda González**

Universidad Rey Juan Carlos, Madrid

mariaisabel.cepeda@urjc.es

Recibido: Febrero de 2017

Aceptado: Julio de 2017

---

**Palabras clave:** Discriminación por sexo, desigualdad, empleo público, inequidad.

**Keywords:** Sex discrimination, inequality, public employment, inequity.

---

**Resumen:** La igualdad constituye una exigencia cada vez más extendida en todos los ámbitos de la sociedad. La discriminación por sexo es una clara muestra de desigualdad en las sociedades actuales, que conlleva importantes consecuencias económicas, familiares, psicológicas y sociales. Los organismos internacionales han dado importantes pasos para intentar erradicar la discriminación por sexo, y en las constituciones de la mayoría de los países democráticos queda prohibida explícitamente la discriminación por razones de sexo, raza, religión o creencias. El objetivo de este estudio consiste en poner de manifiesto que, a pesar de los avances jurídicos y sociales conseguidos en este ámbito, existen casos de discriminación por género en las pruebas de acceso a la función pública en España.

---

**Abstract:** Equality constitutes an increasingly extensive requirement in all areas of society. Sex discrimination is a clear example of inequality in contemporary societies, and it has significant economic, family, psychological and social consequences. International organisms have taken important steps to attempt to eradicate sex discrimination, and the constitutions of most democratic countries explicitly prohibit discrimination based on sex, race, religion or creed. The goal of this study is to show that, in spite of the legal and social advances achieved in this area, cases of gender discrimination exist in civil service entrance exams for government jobs in Spain.

---

# I. Introducción

La igualdad constituye una exigencia cada vez más extendida en todos los ámbitos de la sociedad (Cerdá, 2005:193). La mayoría de los países democráticos recogen en sus Constituciones la prohibición expresa de cualquier discriminación por razones de sexo, raza, religión o creencias (Rodríguez, 2005:29). Sin embargo, en muchos casos sigue existiendo un abismo entre la igualdad legal y la desigualdad real (Monahan *et al.*, 2008:1710), debido a que las normas jurídicas no siempre se traducen de forma precisa en la formulación de las acciones y figuras legislativas necesarias para que la igualdad sea una realidad.

La discriminación por género, también conocida como discriminación por sexo, es un fenómeno social que consiste en un tratamiento desigual y, por lo tanto, injusto, a raíz del **género** (Tomei, 2003:442). La *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)* (UN,1979) define la discriminación contra la mujer como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga (...) por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer (...) sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (art. 1). Sostiene asimismo que la “discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que

entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país”. Además, en su preámbulo afirma que “esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana” (art. 1). Se trata de un problema agudo, persistente e ineficiente (Esteve-Volart, 2004:II).

La discriminación por género tiene un largo historial en el mundo y se manifiesta en muchas situaciones a lo largo de la vida de las mujeres. Desde el momento de su concepción -mediante abortos selectivos en función del sexo (Lafaurie, 2009:197)- hasta el de su muerte, ya que el suicidio forzoso, el homicidio de viudas (Chesler, 2010:6) y los asesinatos por honor (Meeto & Mirza, 2007:188) son prácticas habituales en países como Egipto, Iraq, Jordania, Líbano, Siria, Paquistán, Yemen, Bangladesh o Turquía. La discriminación entre hombres y mujeres se manifiesta en multitud de aspectos cotidianos: la posibilidad o imposibilidad de disponer de sus ingresos, de acceder a la asistencia sanitaria, a la educación, de tomar sus propias decisiones en cuanto a casamiento, de participar en actividades académicas, políticas, deportivas, de acceder a un empleo o de recibir la misma remuneración que los hombres por un mismo trabajo (Korpi, 2000:136; Fawole, 2008:168-169).

A pesar de que la comunidad internacional rechaza de forma generalizada la discriminación por género, la dificultad para erradicarla es doble: por un lado, las limitaciones de las leyes; por otro, la discrepancia entre la igualdad teórica sustentada por la legislación y la igualdad efectiva. Los avances legislativos y la mayor concienciación social han permitido que la mujer vea cada vez más reconocidos sus derechos en todos los ámbitos de la vida. La *CEDAW* supuso un revulsivo,

ya que ayudó a sacar a la luz las múltiples situaciones en las que se niega a la mujer la igualdad con el hombre por el hecho de ser mujer y exhortó a los Estados Partes a establecer un programa de acción para garantizar la igualdad efectiva y para seguir políticas encaminadas a eliminar la discriminación contra la mujer a través de la adopción de medidas adecuadas, ya sean legislativas o de otro carácter.

## 2. Discriminación por género en el entorno laboral

Gary Becker ya teorizaba en los años 50 acerca de la Economía de la Discriminación (Becker, 1957) dadas las desigualdades en el entorno laboral. Más de sesenta años después sigue habiendo discriminación por género en el empleo en el mundo. Muestra de ello es la existencia de salarios no igualitarios (Magnusson, 2010:102; Weichselbaumer & Winter-Ebmer, 2007:237; Blau & Kahn, 2003:558), las normas de trabajo discriminatorias (Kabeer, 2004:5), la desigualdad en las oportunidades de acceso al empleo (Reskin, 2005:81), la existencia de un techo de cristal, especialmente para los puestos de nivel superior (Gibelman, 2000:267) y la falta de oportunidades de ascenso en el empleo (Barberá *et al.* 2011:173; Duncan & Loretto, 2004:98).

En la esfera del empleo, la *CEDAW*, en su artículo 11, instaba a los Estados Partes a abstenerse de incurrir en toda práctica de discriminación contra la mujer a fin de asegurar los mismos derechos, en condiciones de igualdad, entre hombres y mujeres y, en especial, de garantizar el derecho a las mismas oportunidades de empleo.

Sin embargo, incluso en Estados Unidos, el país pionero en materia de legislación

contra la discriminación por sexo en el empleo, existe a día de hoy una importante disparidad de género. Ya en 1964, *The Civil Rights Act* ofrecía, en su Título VII, fuertes protecciones contra este tipo de discriminación. Posteriormente, las normas laborales han ido evolucionando para adaptarse a las nuevas realidades e intentar evitar las desigualdades por sexo (Abrams, 1989:1185). A pesar de ello, los efectos residuales persisten en la actualidad en la economía estadounidense, por lo que los salarios de las mujeres son más bajos y las oportunidades de empleo para ellas son menores, siendo el tratamiento discriminatorio en el mercado de trabajo una de las principales causas de esta desigualdad (Darity & Mason, 2004:63).

## 3. Discriminación laboral de la mujer embarazada en el acceso al empleo público. Caso español

La prohibición constitucional de discriminación por razón de sexo (art. 14 C.E.) se proyecta sobre la maternidad y se encuentra también protegida por el artículo 39.2 del texto fundamental y expresamente tutelada por la Ley Orgánica 3/2007 (artículo 8). La aprobación en 2004 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de *Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, conocida como la «Ley Integral», supuso el gran salto cualitativo en materia de igualdad y lucha contra la discriminación por motivo de género. Sin embargo, y a pesar de los avances conseguidos, la realidad nos muestra que en España sigue existiendo discriminación laboral por sexo tanto en casos de discriminación salarial (Lago, 2002:178) como de desigualdad de oportu-

tunidades de acceso al empleo (García, 2010: 20).

Una situación particular de posible discriminación es el de la mujer embarazada. Aunque este caso se encuentra amparado por la legislación española (*Ley Integral*) para que las mujeres no puedan verse perjudicadas por esta circunstancia, en el sector privado no es una práctica infrecuente encontrar empresarios que prefieren no contar con el trabajo de una mujer embarazada (Torns & Recio:178), lo que resulta claramente discriminatorio. El sector público es mucho más garantista, ya que el *II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos públicos* (RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 2015) tiene, entre sus principales objetivos, la reducción de las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera profesional de los empleados públicos para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo. Los derechos que regulan la situación de una mujer embarazada con un puesto de trabajo en la Administración Pública obtenido mediante concurso-oposición funcionaria se rigen, no por el Estatuto de los Trabajadores ordinario, sino por el Estatuto del Empleado Público, regulación legal que amplía las coberturas de la situación de embarazo en todos los aspectos. Sin embargo, no todas las relaciones laborales de las administraciones públicas se rigen por esta figura de empleado público, dado que cada vez es más frecuente la contratación laboral de la administración por tiempo determinado o indefinido. Se trata de puestos de trabajo de acceso libre o libre designación, equiparables a la regulación existente en materia laboral para las empresas en el sector privado.

A pesar de la mayor protección a la mujer embarazada en el sector público, en los sistemas de selección para el acceso a la condición de personal estatutario fijo se detecta una fisura que implica una discriminación por género. Hasta fechas muy recientes –marzo de 2014-, en la regulación de estas pruebas quedaba establecido que todos los aspirantes que no pudieran presentarse al examen en la fecha de la convocatoria por motivo de enfermedad, perdían el derecho a examinarse, siendo también aplicable esta medida a las mujeres embarazadas que, si en la fecha del examen estaban de parto o se veían impedidas por el embarazo a desplazarse hasta el lugar de realización del examen, perdían el derecho a examinarse. Esta situación ha sido corregida por la sentencia 14.03.2014 del Tribunal Supremo (TS), según la cual el embarazo no es una enfermedad: “Dar a luz (...) es el punto final de un proceso natural cuyo único extremo indeterminado es el momento concreto que se produce”. La sentencia afirma que se trata de una “circunstancia específica que solamente concurre en la mujer que está a punto de dar a luz, la cual por ese solo hecho ve impedida su normal participación en el proceso selectivo”. El TS reconoce así el derecho de las mujeres que estén próximas a dar a luz a lograr que los tribunales de oposición les ofrezcan condiciones que hagan efectiva la igualdad para el acceso a las pruebas previstas para lograr una plaza pública. Esta sentencia del Tribunal Supremo supone, sin duda, un gran avance en materia de no discriminación por género, puesto que reestablece las condiciones de igualdad que pueden verse alteradas por un parto o la inminencia del mismo.

Sin embargo, la prohibición constitucional de discriminación por razón de sexo no

queda resuelta en su totalidad con esta sentencia, debido a las diferencias en su aplicación. La legislación básica del Estado es la más garantista y precisa. En las pruebas de acceso al empleo del Estado se prevé que si alguna de las aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo a causa de embarazo de riesgo o de parto, su situación quedará condicionada a la finalización del mismo, ofreciéndole la posibilidad de superar las fases que hubieran quedado aplazadas, sin menoscabar el derecho del resto de los aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables (Orden ESS/1905/2015; Orden JUS/2684/2015).

En cuanto a la legislación autonómica, la puesta en práctica de la mencionada sentencia del TS no es la misma en todas Comunidades Autónomas (CC.AA.). En las pruebas convocadas por la Comunidad de Madrid a personal estatutario en 2015, y en aplicación de la sentencia 14.03.2014 del TS, preveía que si una mujer no podía acudir a las pruebas correspondientes a un concurso/oposición por problemas con el embarazo o por parto inminente, un tribunal examinador se desplazaría al domicilio o al centro sanitario en el que estuviera ingresada, de forma que pudiera realizar el examen a la misma hora que al resto de los opositores, con objeto de garantizar un trato igualitario a todos los participantes en un proceso selectivo sin afectar a la seguridad jurídica ni romper las condiciones de igualdad entre los participantes. El problema surge si hay coincidencia entre el examen y la fecha del parto, caso que se dio en noviembre de 2016, cuando una mujer competía por una plaza convocada por el Servicio Madrileño de Salud en mayo de 2015 (RESOLUCIÓN de 19 de mayo de 2015). Al coincidir la fecha del examen con la del

parto, un tribunal examinador se desplazó, como estaba previsto, al hospital donde la opositora había dado a luz tan sólo hora y media antes. Esta mujer realizó el examen bajo los efectos de la analgesia y del sufrimiento padecido durante más de veinte horas de parto, lo que implicaba una situación de clara desventaja frente al resto de aspirantes, chocando así con el trato igualitario pretendido y con el precepto constitucional de no discriminación. En este caso, las condiciones de igualdad del concurso se vieron alteradas, ya que la aspirante se encontraba incapacitada para competir en igualdad de condiciones en el acceso a un empleo público por un motivo, como es el parto, que sólo puede afectar a las mujeres.

Se observa que la solución arbitrada en este caso (el desplazamiento del tribunal examinador para examinar a la mujer en la misma fecha y hora que el resto de aspirantes) puede implicar un tratamiento discriminatorio fundado en el sexo o en circunstancias relacionadas directamente con él y, en particular, con el embarazo, lo que vulnera el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se trata de una segregación por razón de sexo que vulnera las normas jurídicas internacionales y nacionales, especialmente aquellas relacionadas con la adopción de todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar en condiciones de igualdad los mismos derechos entre hombres y mujeres, en particular el derecho a las mismas oportunidades de empleo. Además, viola el principio de equidad recogido en el Tratado de Amsterdam (1997), por el que se aprobó la incorporación de la perspectiva de género como el enfoque político oficial de la igualdad de género en la Unión Europea y sus Estados miembros (Rees, 2005:555).

No conviene menospreciar que esta discriminación puede constituir un factor de riesgo **propiciatorio de la violencia de género**. Por un lado, porque supone un menoscabo en los ingresos de la mujer, y el empoderamiento económico protege a las mujeres de la violencia de género (Vyas & Watts, 2009:578). Por otro, porque el deterioro de las oportunidades de acceso al empleo implica una revictimización de la opositora, que ha perdido la oportunidad de acceder a un empleo público por encontrarse en una situación en la que exclusivamente se puede encontrar una mujer, como es el embarazo.

El déficit de igualdad detectado en la aplicación de la sentencia 14.03.2014 del TS ha impulsado una modificación en las convocatorias de pruebas selectivas para personal estatutario realizadas por la Comunidad de Madrid. Así, en la actualidad, las mujeres embarazadas que prevean la coincidencia de las fechas de realización de cualquiera de los ejercicios de un concurso/oposición, con la fecha del parto o, eventualmente, con los primeros días del puerperio, o aquéllas que tengan problemas derivados de las circunstancias derivadas de su avanzado estado de gestación, pueden ponerlo en conocimiento del Tribunal Calificador de las pruebas, que acordará si procede o no realizar la prueba en un lugar alternativo, aplazarla o adoptar ambas medidas conjuntamente (Orden 2411/2017). Se minimiza una discriminación ilegítima que persistía en el ordenamiento autonómico madrileño, al tiempo que se corrigen los déficits de acceso a la función pública que puedan sufrir las mujeres que se vean en la situación reseñada. **Ésta misma aplicación es la abrazada por el Principado de Asturias** (Resolución de 18 de mayo de 2017). Aunque la solución adoptada queda en

cada caso a criterio del Tribunal Calificador, es un avance notable.

Las CC.AA. que mejor garantizan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo público son Castilla y León (Orden SAN/526/2016, de 2 de junio), la Rioja (Resolución de 23 de diciembre de 2016), Andalucía (Resolución de 13 de abril de 2015), Castilla la Mancha (Resolución de 10/03/2017), Aragón (Resolución de 12 de enero de 2017), Cataluña (Resolución ECO/2368/2015, de 22 de octubre), Región de Murcia (Resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud) y Canarias (Resolución de 23 de junio de 2017). En sus procesos selectivos para personal estatutario establecen una excepción en el llamamiento único para la celebración de las pruebas, siendo ésta excepción la coincidencia de la hospitalización o reposo domiciliario con motivo de embarazo y/o parto de las aspirantes con el día de la celebración de alguno de los ejercicios en los que tengan que participar. En consecuencia, queda establecido que si alguna de los aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo a causa de embarazo de riesgo o parto, éste quedará aplazado, reanudándose a la terminación de la causa, siempre y cuando tal aplazamiento no menoscabe el derecho del resto de los aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables. Se señala además que, en todo caso, la realización de las pruebas selectivas pendientes deberá tener lugar antes de la publicación de la lista de aspirantes que hayan superado el proceso selectivo. De esta forma se garantiza el trato igualitario a todos los participantes en un proceso selectivo, sin afectar a su seguridad jurídica y sin romper las condiciones de igualdad.

En el resto de CC.AA., la aplicación de la sentencia 14.03.2014 del TS es menos clara y garantista. Así, la comunidad Valenciana, aunque es sensible a los problemas relacionados con la regulación de los permisos para exámenes prenatales, de preparación al parto o por lactancia, remite sin embargo la concreción de esos derechos a disposiciones de desarrollo (Informe para la modificación de la Ley 10/2010 de 9 de julio), ya que Ley 11/2017, de 19 de mayo, de la Generalitat, de modificación de la Ley 10/2010, de 9 de junio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana, se centra exclusivamente en la eliminación de los déficits de acceso a la función pública que puedan sufrir las personas que padezcan de una discapacidad intelectual.

En las convocatorias de plazas para empleo público de las Islas Baleares (Resolución de la Directora General de Personal Docente de 17 de marzo de 2017), País Vasco (Orden de 5 de febrero de 2016), Extremadura (RESOLUCIÓN de 10 de junio de 2015), Ceuta (Resolución de 11 de abril de 2017) y Melilla (Orden ECD/492/2016, de 4 de abril) no se prevé un tratamiento concreto y específico en los casos de coincidencia del parto con las pruebas selectivas. Tan sólo se hace mención a los casos de “fuerza mayor”, quedando en manos del Tribunal o del organismo convocante arbitrar una solución. El mayor déficit de protección para las mujeres embarazadas que aspiren a competir por una plaza pública lo encontramos en Cantabria (Orden PRE/24/2017), Galicia (Decreto 19/2016) y la Comunidad Foral de Navarra (Resolución 259/2017), en cuyas convocatorias de pruebas selectivas a personal estatutario fijo no se recoge ninguna referencia a las mujeres embarazadas ni a casos de

fuerza mayor, y no se especifica cómo se lleva a la práctica la sentencia 14.03.2014 del Tribunal Supremo con el fin de evitar decisiones que puedan ser arbitrarias, discriminatorias e injustas.

## 4. Conclusión

Incluso en países con avances notables en materia de no discriminación y en prácticas de igualdad de oportunidades en el trabajo, la igualdad efectiva no es una realidad. Los salarios no igualitarios, las normas de trabajo discriminatorias, la desigualdad en las oportunidades de acceso al empleo, la existencia de un techo de cristal -especialmente para los puestos de nivel superior- y la falta de oportunidades de ascenso en el empleo siguen plasmando algunos de los tipos de discriminación por sexo que existen en el entorno laboral.

La aprobación en España de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de *Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, supuso el gran salto cualitativo en materia de igualdad y lucha contra la discriminación por motivo de sexo. Sin embargo, las normas jurídicas no siempre se traducen de forma precisa en la formulación de las acciones y figuras legislativas necesarias para que la igualdad sea un hecho. A pesar de los avances conseguidos, la realidad nos muestra que en España sigue existiendo discriminación laboral por género.

Una situación particular de posible discriminación por sexo es el de la mujer embarazada. Se detecta un déficit de igualdad en la aplicación de las normas que garantizan la igualdad por género en las pruebas de acceso al empleo público en algunas Comunidades Autónomas. En consecuencia, la participación de las

mujeres en concursos a la función pública puede convertirse en un espacio de discriminación si tienen un embarazo de riesgo o si las pruebas selectivas coinciden con la fecha del parto o del puerperio. La singularidad del caso viene dada por una única diferencia que solamente puede darse respecto de la mujer a punto de ser madre o que acaba de serlo, y sólo por este motivo.

Algunas medidas tomadas para intentar paliar esta discriminación han vulnerado el principio de igualdad, lo que ha propiciado avances en la regulación normativa de las pruebas selectivas de acceso al empleo público. Aun así, las actuaciones previstas no son homogéneas en todas las Comunidades Autónomas, ni son siempre suficientes, dando cabida a la arbitrariedad y la discriminación. La lucha por la igualdad de género en el acceso al empleo público debe conseguir la erradicación de cualquier parcialidad en la aplicación de las normas, ya que estas arbitrariedades debilitan la lucha contra la discriminación y perjudica las perspectivas laborales y personales de las mujeres.

La experiencia acumulada proporciona los instrumentos para realizar un análisis crítico en el que fundamentar las demandas de soluciones ante situaciones de déficit de igualdad de género. En particular, en el ámbito laboral. Las garantías legales deben cambiar a medida que se detectan las lagunas existentes. Para acabar con los casos de discriminación y alcanzar la igualdad es preciso que los poderes públicos se empeñen en el diseño de las medidas y acciones necesarias, mediante la revisión, reexaminación y renovación constantes de la legislación y las normas reguladoras, con el ánimo de eliminar las situaciones de discriminación por sexo y proveer un entorno más igualitario que

no menoscabe el ejercicio por parte de la mujer de sus derechos y libertades fundamentales en la esfera del empleo público.

Para ofrecer respuestas que permitan avanzar el respeto con la igualdad de trato y no discriminación en el caso planteado, y a fin de dotar de coherencia todas las legislaciones autonómicas en relación a la legislación nacional, es preciso incluir en las convocatorias de procesos selectivos para el acceso a la condición de personal estatutario de todas las Comunidades Autónomas del Estado español las fórmulas establecidas para atender solicitudes de aplazamiento de un examen justificadas por razón de embarazo de riesgo, parto inminente o puerperio, sin que ello suponga una discriminación para el resto de concursantes ni, desde luego, para la aspirante. En caso de coincidencia de las pruebas del concurso público con las fechas de parto u otras circunstancias relacionadas con el embarazo, es necesario que se facilite a la mujer una alternativa real que garantice su derecho efectivo a la realización de las pruebas previstas en unas condiciones de igualdad, como ya se hace en parte del territorio nacional. Mientras no se consiga, seguiremos asistiendo a situaciones en las que las mujeres se ven discriminadas por el hecho de ser mujeres al hallarse en situaciones que sólo pueden afectarles a ellas, como son el embarazo o el parto, a pesar de contar con una especial protección jurídica que no siempre se materializa en la práctica.

Esta reflexión abre además el estudio sobre la idoneidad y equidad de las medidas arbitradas para evitar la discriminación laboral por sexo en el sector público en otras situaciones, como son los períodos de prácticas y las acciones formativas en los casos de mujeres embarazadas, de parto o que acaben de dar a luz.



## Bibliografía

- Abrams, K. (1989). *Gender discrimination and the transformation of workplace norms*. *Vand. L. Rev.*, 42, 1183.
- Assembly, UN General (1979). *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women* –CEDAW-.
- Barberá, E.; Ramos, A. & Candela, C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, 23(2), 173-179.
- Becker, G.S. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blau, F.D. & Kahn, L.M. (2003). Understanding international differences in the gender pay gap. *Journal of Labor Economics*, 21(1), 106–44.
- Cerdá, C. (2005). Los principios constitucionales de igualdad de trato y de prohibición de la discriminación: un intento de delimitación. *Cuadernos Constitucionales, Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, 50,51.
- Chesler, P. (2010). Worldwide trends in honor killings. *The Middle East Quarterly*, 17 (2), 3-11.
- Constitución Española*, BOE n. 311, de 29 de diciembre de 1978.
- Darity, W. & Mason, P. (2004). Evidence on discrimination in employment: codes of color, codes of gender, in Trotter, J.; Lewis, E. & Hunter, T. (pp. 156-186): *African American Urban Experience: Perspectives from the Colonial Period to the Present*. US: Palgrave Macmillan.
- Decreto 19/2016, de 25 de febrero*. Comunidad Autónoma de Galicia.
- Duncan, C. & Loreto, W. (2004). Never the right age? **Gender and age based discrimination in employment** gender, work & organization. *Wiley Online Library*, 11(1), January, 95–115.
- Esteve-Volart, B. (2004). Gender Discrimination and Growth: Theory and Evidence from India. *LSE STICERD Research Paper No. DEDPS42*.
- Fawole, O.I. (2008). Economic Violence To Women and Girls, is it receiving the necessary attention? *Trauma, Violence, & Abuse*, 9(3), 167-177.
- García, J. S. M. (2017). *Estructura social y desigualdad en España*. Los libros de la Catarata. Madrid: Fundación Alternativas.
- Gibelman, M. (2000). The Nonprofit Sector and Gender Discrimination. *Nonprofit Management and Leadership*, 10(3), 251-269.
- Informe para la modificación de la Ley 10/2010 de 9 de julio. Generalitat valenciana.
- Kabeer, N. (2004). Globalization, labor standards, and women's rights: dilemmas of collective (in)action in an interdependent world. *Feminist Economics*, 10(1), 3-35.
- Korpi, W. (2000): Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States. *Social Politics*, 7 (2), 127-191.
- Lafaurie, M. M. (2009). Los derechos sexuales y reproductivos: una mirada a la mujer en países en vías de desarrollo. *Med. UIS*, 22(2), 191-200.
- Lago, I. (2002). La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 98, 171-196.
- Ley 11/2017, de 19 de mayo*, de la Generalitat valenciana.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, España.
- Magnusson, C. (2010). Why Is There a Gender Wage Gap According to Occupational Prestige? An Analysis of the Gender Wage Gap by Occupational Prestige and Family Obligations in Sweden. *Acta Sociologica*, 53(2), 99-117.

Meetoo, V., & Mirza, H. S. (2007). "There is nothing 'honourable' about honour killings": Gender, violence and the limits of multiculturalism. In *Women's Studies International Forum*, 30(3), 187-200. Pergamon.

Monahan, J., Walker, L. & Mitchell, G. (2008). Contextual Evidence of Gender Discrimination: The Ascendance of "Social Frameworks". *Virginia Law Review*, 1705-1739.

*Orden 2411/2017, de 26 de julio*, de la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Madrid.

*Orden de 5 de febrero de 2016*, de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

*Orden ECD/492/2016, de 4 de abril*, de la Comunidad Autónoma de Melilla.

*Orden ESS/1905/2015, de 15 de septiembre*, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso por el sistema general de acceso libre en el Cuerpo de Gestión de la Administración de la Seguridad Social.

*Orden JUS/2684/2015, de 1 de diciembre*, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso por el sistema general de acceso libre en el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa de la Administración de Justicia.

*Orden PRE/24/2017, de 30 de enero*, de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

*Orden SAN/526/2016, de 2 de junio*, de Comunidad Autónoma Castilla y León.

Rees, T. (2005). Reflections on the uneven development of gender mainstreaming in Europe. *International Feminist Journal of Politics*, 7, 555-574.

Reskin, B. F. (2005). Including mechanisms in our models of ascriptive inequality. In *Handbook of employment discrimination research* (pp. 75-97). New York: Springer.

*Resolución 259/2017, de 31 de enero*, de la Directora General de la Función Pública,

por la que se aprueban las convocatorias para la constitución, a través de pruebas selectivas, de dos relaciones de aspirantes al desempeño de puestos de trabajo de Trabajador Social, una para la formación en situación de servicios especiales, y otra para la contratación temporal.

*Resolución de 10 de junio de 2015*, de la Dirección General de Radiodifusión y televisión extremeña, por la que se convocan pruebas selectivas para la constitución de diversas bolsas de trabajo, con carácter temporal, para la "Sociedad Pública de Radiodifusión y televisión extremeña, SAU".

*Resolución de 10/03/2017*, de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se convocan los procesos selectivos para la cobertura, con carácter fijo y por el sistema general de acceso libre, de puestos vacantes correspondientes a la plantilla de personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

*Resolución de 11 de abril de 2017*, de la Subsecretaría, por la que se convoca procedimiento selectivo de ingreso al Cuerpo de Maestros para plazas del ámbito de gestión territorial del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

*Resolución de 12 de enero de 2017*, del Dir. Gral. la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se convocan pruebas selectivas para ingreso en el Cuerpo de Funcionarios Superiores de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, Escala Facultativa Superior, Médicos de Administración Sanitaria.

*Resolución de 13 de abril de 2015*, de la Dir. Gral. de Profesionales del Servicio Andaluz de Salud, por la que se convoca concurso-oposición, por el sistema de acceso libre, para cubrir plazas básicas vacantes de determinadas especialidades de Facultativo/a Especialista de Área dependientes del Servicio Andaluz de Salud.

*Resolución de 18 de mayo de 2017, de la Viceconsejería de Administraciones Públicas, por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso en el Cuerpo de Diplomados/as y Técnicos/as Medios, Escala de Ingenieros/as Técnicos/as Industriales de la Administración del Principado de Asturias.*

*Resolución de 19 de mayo de 2015, de la Dir. Gral. RRHH. del Servicio Madrileño de Salud, por la que se convocan pruebas selectivas por el turno libre para el acceso a la condición de personal estatutario fijo en la categoría de Facultativo Especialista en Anestesiología y Reanimación del Servicio de Salud de la Comunidad de Madrid.*

*Resolución de 23 de diciembre de 2016 de la Consejería de Admón. Pública y Hacienda, por la que se convocan pruebas selectivas para la provisión de plazas vacantes del Cuerpo Administrativo de Administración General (F.10/16).*

*Resolución de 23 de junio de 2017, por la que se convocan pruebas selectivas para ingresar, por el sistema general de acceso libre, en el Cuerpo Superior de Administradores, Escala de Administradores Generales (Grupo A, Subgrupo A1), de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.*

*Resolución de 26 de noviembre de 2015, por la que se publica el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, España.*

*Resolución de la Directora General de Personal Docente de 17 de marzo de 2017, por la que se convocan pruebas selectivas de ingreso, acceso y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes de maestros, de profesores de enseñanza secundaria, de profesores de escuelas oficiales de idiomas, de profesores técnicos de formación profesional, de profesores de música y artes escénicas, de profesores de artes plásticas y diseño y*

*de maestros de taller de artes plásticas y diseño en las Illes Balears.*

*Resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se convocan pruebas selectivas para cubrir 14 plazas de la categoría de Técnico Auxiliar Sanitario, opción Farmacia por los turnos de acceso libre y promoción interna.*

*Resolución ECO/2368/2015, de 22 de octubre, de convocatoria del proceso selectivo para proveer 20 plazas del cuerpo superior de inspectores tributarios (subgrupo A1) de la Generalidad de Cataluña.*

Rodríguez, J. (2005). Definición y concepto de la no discriminación. *El Cotidiano*, 21(134), 23-29.

*Sentencia 14-03-2014.* Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso. España.

*The Civil Rights Act.* Public Law 88-352-July 2, 1964. United States.

Tomei, M. (2003). Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(4), 441-459.

Torns, T., & Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de economía crítica*, 14, 178-202.

*Treaty of Amsterdam, amending the treaty on European Union, the treaties establishing the European Communities and certain related acts.* Luxembourg, 1997.

Vyas, S., & Watts, C. (2009). How does economic empowerment affect women's risk of intimate partner violence in low and middle income countries? A systematic review of published evidence. *Journal of International Development*, 21(5), 577-602.

Weichselbaumer, D. & Winter-Ebmer, R. (2007). The effects of competition and equal treatment laws on gender wage differentials, *Economic Policy*, Oxford University Press, April, 236-287.