

IGUALDAD Y “DISCRIMINACIÓN POSITIVA”: UN ESBOZO DE ANÁLISIS TEÓRICO-CONCEPTUAL

M^a Angeles Barrère Unzueta
Universidad del País Vasco/EHU

I. INTRODUCCIÓN

Para establecer la relación dialéctica entre los conceptos de igualdad y “discriminación positiva”¹ considero necesario realizar varias operaciones consecutivas: 1^a) deconstruir el concepto de igualdad hegemónico o dominante en la cultura jurídico-política occidental; 2^a) conceptualizar la discriminación, analizando la respuesta del llamado Derecho antidiscriminatorio a la misma; por último, y a la luz de lo anterior; 3^a) precisar hasta qué punto resulta propio (o, por el contrario, erróneo y tendencioso) no sólo hablar de discriminación positiva, sino defender el concepto de lo que generalmente (y no sin buenas dosis de confusión) se entiende por tal. La estructura de mi exposición responderá, en este sentido, al examen de las operaciones mencionadas, tras lo cual finalizaré, a modo de conclusión, perfilando una propuesta que en buena medida se aparta, tanto terminológica como conceptualmente, del discurso jurídico-político dominante.

¹ Como justificaré más adelante, el uso que se hace de esta expresión (o de la expresión “discriminación inversa”) en el ámbito del Derecho antidiscriminatorio resulta impropio y tendencioso. De ahí que se hayan utilizado las comillas. No obstante, con el fin de no recargar con éstas el texto, una vez realizada tal advertencia, se omitirán en el resto de las referencias.

II. IGUALDAD

El tema de la igualdad puede ser abordado desde distintas perspectivas y con intereses disciplinares diversos. Aquí nos limitaremos a exponer la visión de la igualdad que mayor calado ha tenido en el desarrollo del Derecho moderno con anterioridad a la inclusión en el mismo de la respuesta ofrecida al fenómeno de la discriminación. De esta manera será posible percibir mejor posteriormente la convulsión que produce esta introducción en los parámetros del mismo.

1. La igualdad como igualdad de trato

La igualdad se configura como un principio de justicia desde el pensamiento clásico. A ella se refiere Aristóteles, en su *Política* (Lib. II, 1280^a) al decir, precisamente, que la justicia consiste en igualdad. Más concretamente, lo que Aristóteles dice es que la igualdad, para ser justa, ha de consistir en igualdad para los iguales, mientras que, a su vez, la desigualdad será justa para los desiguales.

Esta referencia a la igualdad —proveniente de un clásico y clásica también por el uso que se ha hecho de la misma— implica concebir la igualdad como *igualdad de trato*: la igualdad justa consistirá en *tratar* igual a los iguales y desigual a los desiguales.

Tal y como se precisará más adelante, el que en la cultura jurídica dominante se conciba también a la igualdad como igualdad de trato (y no, por ejemplo, como igualdad de *status*) no resulta una cuestión baladí o sin consecuencias; pero, además, de ella se ha dicho —unánimemente y con razón— que se trata de una concepción meramente *formal*, en el sentido de que no sirve para resolver los problemas que plantea la igualdad de trato. Y es que, si nos fijamos bien, en esta fórmula quedan en el aire las cuestiones relativas a *quién es igual a quién y en qué*. Dicho de otra manera, la igualdad presupone una relación comparativa en la que se *seleccione* un patrón de comparación que, en tal medida, resultará *relevante*. Por lo mismo, todo juicio de igualdad de trato requiere de un

acto de decisión en el que se seleccione quiénes y qué datos van a considerarse *relevantes* en orden a la emisión del juicio comparativo de igualdad, operando cuando se dé el caso en esta *selección* también (distintos) criterios de justicia.

Para ilustrar esta cuestión me voy a servir de un ejemplo de Westen (1990: esp. Cap. 5, 1ª parte), si bien en versión libre. Imaginemos que Carlos tiene tres hijos: Aitor, Ander y Xabier. Es sábado a la mañana, hoy no trabaja fuera de casa y, esperando agradar a su prole, decide elaborar una tarta nueva que piensa les agradará a todos. La tarea ha sido ardua y, sin embargo, no es nada comparada con el dilema que se le presenta después, a la hora de repartirla. He aquí el panorama:

a) Aitor lleva una semana yéndose al colegio sin hacer la cama, cuando sabe que esa conducta en casa está penalizada, en ocasiones, con quedarse sin postre.

b) Ander pesa demasiado, pero Carlos les prometió a sus hijos que quien trajera buenas notas tendría un trato especial y él es el único que lo ha hecho.

c) En un momento en que Carlos estaba desesperado por la falta de uno de los ingredientes y había pedido ayuda, fue Xabier el único dispuesto a ir a buscarlo, sin pedir nada a cambio.

En esa tesitura, el pobre padre está hecho un lío: no sabe cómo repartir la tarta entre sus hijos. Tiene bien asumido, eso sí, el principio de que «para un padre todos sus hijos son iguales» y que esto supone tratarles igual; pero ¿qué significa en este caso tratarles igual? Para colmo, ante este dilema no se le ocurre nada mejor que preguntarles a sus propios hijos. El caso es que los tres están de acuerdo con el principio según el cual «para un padre todos sus hijos son iguales» y que esto implica tratarles a todos igual; el problema es que cada uno entiende la igualdad de trato de un modo diferente. Así:

a) Para Aitor significa dividir y distribuir la tarta *per capita*, esto es, hacer tres trozos y repartir uno a cada uno.

b) Ander considera que en la igualdad de trato ha de contar lo prometido por llevar buenas notas. Todos han tenido la posibilidad de ganar un trozo extra de tarta, pero sólo él las ha llevado, por lo que sólo a él le corresponde la parte extra.

c) Xabier está en principio de acuerdo en la distribución *per capita*, sólo que exceptuando a quienes se han descalificado al negarse a ayudar al padre y, así, teniendo en principio el derecho a ser tratados igual, al haber actuado mal ahora deben recibir un trato diferente (y, lógicamente, peor).

Resumiendo: poca ayuda le ha venido al pobre Carlos tras la consulta efectuada. Es más, le ha servido para darse cuenta de la complejidad aparejada al intento de llevar a la práctica esto del «trato igual». Cada hijo ha seleccionado el criterio comparativo que, consciente o inconscientemente, le ha convenido para el reparto. Para ello Aitor ha pasado por alto que en una semana no ha hecho la cama y que no ha prestado ayuda a su padre cuando la necesitaba; Ander no ha pensado en su exceso de peso ni en la ayuda negada, mientras ha tomado en cuenta sus buenas notas; para Xabier, a su vez, lo único que ha contado ha sido haber ayudado a su padre.

Con este simple ejemplo nos encontramos ya en grado de entender por qué el deber de (y el derecho a) la igualdad de trato resulta una cuestión controvertida. En principio, estar de acuerdo en «la» igualdad de trato no es más que querer participar de la fuerza retórica y persuasiva que en nuestra cultura acompaña al lenguaje de la igualdad.

En este sentido, ya hemos visto que todos los niños se adhieren a la igualdad pero, al mismo tiempo, cada uno tiene su concepción de la igualdad. Y

cada uno tiene su concepción de la igualdad porque está pensando en reglas de reparto diferentes que, en definitiva, responden a diferentes concepciones de la justicia. De ahí que, como ha quedado dicho, propugnar «igualdad para los iguales y desigualdad para los desiguales» no resuelve los problemas de la igualdad de trato. En el ejemplo, Carlos se podía haber fijado únicamente en el dato biológico de la filiación para repartir la tarta y haber aplicado el concepto de *igualdad aritmética* de Platón (distribución *per capita*). Sin embargo, si tenía dudas sobre cómo repartirla era porque no le parecía justo hacer depender el reparto del mero dato biológico y hacer abstracción de otra serie de circunstancias. Por el contrario, considera más justo, en este sentido, seguir en el reparto el concepto de *igualdad proporcional*. Sin embargo, aunque en lugar de emplear un concepto de igualdad “formal” emplee el de igualdad “sustancial” (que sería la otra manera moderna de distinguir entre la igualdad aritmética y la proporcional de Platón), la duda perdura ante la cuestión de qué otros datos deben contar y cómo deben contar a efectos del reparto de la tarta.

2. No hay juicio de igualdad neutral

Teniendo en cuenta que todo juicio de igualdad requiere una selección de criterios de comparación —que, de este modo, se convierten en relevantes—, se ha dicho que *no existe juicio de igualdad neutral* (Comanducci: 1988). Efectivamente, la relevancia (el considerar algo relevante) implica instrumentalidad (algo es relevante en la medida en que sirve para lograr un objetivo). Considerar cierta característica *relevante* en orden a un juicio de igualdad supone, implícita, pero automáticamente, considerar que otra u otras resultan *irrelevantes*. Y esta cuestión resulta particularmente importante cuando el juicio de igualdad forma parte de un razonamiento.

Para explicitar la importancia de la relevancia del criterio de selección en orden al juicio de igualdad vamos a fijarnos ahora en este otro ejemplo. Dos

trabajadoras de una fábrica de aparatos radiofónicos sostienen una conversación del siguiente tenor:

- Maite: «¿Te has fijado en los dos nuevos compañeros que han contratado? Mientras nosotras montábamos 6 nuevos aparatos de alta precisión, ellos apenas llegaban a los tres».

- Ana: «Ya lo creo que me he fijado. Es que los hombres tienen mucha menor habilidad manual que nosotras; tendrán más fuerza bruta, pero son mucho más torpes a la hora de manejar las manos».

- Maite: «¡Y pensar que recibirán el mismo sueldo que nosotras! Lo lógico sería que, si producen menos que nosotras, cobren menos. ¿No te parece?»

- Ana: «No lo sé, no lo tengo claro, pues, por la misma regla de tres, si el trabajo fuera de descargadoras, la situación sería inversa. La verdad, casi soy de la opinión de que si mujeres y hombres trabajamos las mismas horas y con el mismo esfuerzo, debemos de cobrar el mismo salario».

De esta conversación podemos destacar dos aspectos: 1º) que argumentos que se presentan como «lógicos» (Maite) no son tales, sino ideológicos; 2º) que para establecer sus juicios (respectivos y diferentes) de igualdad de salario ambas han seleccionado criterios «relevantes» diversos: una (Maite), el de la productividad, la otra (Ana), los de tiempo y esfuerzo.

Presentar argumentos *ideológicos* como si fueran *lógicos* o utilizar criterios *relevantes* como si fueran criterios *imparciales* son operaciones muy habituales en los juicios de igualdad. Ambas operaciones, sin embargo, están vinculadas a la denominada «falacia naturalista» (dicho brevemente: a la confusión de planos entre el *ser* y el *deber ser*; a la ruptura de la barrera entre los *juicios de hecho* y los *juicios de valor*).

3. La igualdad política liberal

La dependencia de la igualdad con relación a la idea y a los criterios de justicia resulta también predicable, obviamente, del concepto de igualdad sobre el que se edifica la concepción del Derecho y del Estado modernos; esto es, la igualdad liberal. Así, la concepción liberal de la igualdad o, mejor, las distintas versiones en las que se estructura la igualdad liberal también se edifican sobre determinadas características que van a constituir, precisamente, al sujeto de la igualdad. Naturalmente, esta selección no se explicita abiertamente. Es más, la igualdad liberal se predica universalista; sin embargo se trata de un falso universalismo (Ferrajoli: 1999, 74)². Veamos esta cuestión más detenidamente.

“Todos los hombres son (nacen) iguales” (deben ser considerados y tratados igual): he aquí la proclama de la igualdad política con la que se inaugura la concepción moderna del Derecho y del Estado. Como ha sido señalado (Bobbio: 1977, 358), el significado emotivo (revolucionario) proviene del “todos”, como contraposición a la situación y organización del Antiguo Régimen o de la sociedad estamental, en donde no todos (es más, pocos o poquísimos) disfrutaban de bienes y derechos. Sin embargo, por ese “todos” no se entiende la totalidad del género humano, sino “la totalidad de los pertenecientes a un determinado grupo social”, en la medida en que se trata de un grupo más extenso del que hasta entonces había detentado el poder. Concretamente, en el momento de la proclama de la máxima, el grupo de los varones, blancos y propietarios. *La igualdad política liberal*, la igualdad sobre la que se sustenta la concepción jurídico-política moderna es, pues, *una igualdad entre individuos, varones, blancos y propietarios*, y a estas características quedarán anudadas tanto la idea de la legitimidad del Derecho y del Estado (basada en ficciones como las del contrato social) como la configuración de

² Cito a Ferrajoli por tratarse de un autor que, con este tipo de crítica, constituye una rara excepción en el panorama de la teoría y filosofía jurídicas –se puede decir- de inspiración iuspositivista. La cuestión del falso universalismo resulta, sin embargo, un tema habitual de la teoría crítica (en la que se incluye a buena parte del feminismo) al pensamiento liberal.

las estructuras sociales, económicas, jurídicas y políticas que, indefectiblemente, quedarán impregnadas de las diferencias de poder existentes entre el grupo (o los grupos) integrado por individuos de las características reseñadas y el grupo (o los grupos) integrado por individuos que carecen de las mismas.

La diferencia de poder (de *status*) entre los distintos grupos sociales no queda registrada en el concepto político de la igualdad liberal. Es más, la teoría política interesada en explicar la desigualdad que la teorización del Derecho y del Estado modernos produce en relación a las mujeres se mostrará tajante al respecto: el pacto o contrato social sobre el que el contractualismo de los siglos XVII y XVIII (Rousseau, Locke, Kant e incluso, anteriormente, Hobbes) edificó la legitimidad del Estado y del Derecho modernos fue posible gracias a un previo pacto o contrato sexual por el que las mujeres quedaban excluidas (Pateman: 1995).

Piénsese, en este sentido, en la idea del pacto o contrato. Firmar un pacto o contrato requiere un reconocimiento de la capacidad contractual entre seres libres e iguales, una igualdad y una libertad que el pensamiento contractualista basa en la Razón. Pues bien, la Razón que es la característica fundamental del individuo que ha de firmar el contrato social no les es reconocida a las mujeres. Frente a la Razón, la mujer es definida como Naturaleza y esto le supone quedar relegada a la esfera privada, al ámbito de lo doméstico, a la vida familiar (Molina Petit: 1994, 117 *passim*). De esta manera, en nombre de la Razón ilustrada, a la vez que se justifica la liberación de los hombres de las sujeciones de la sociedad estamental, se justifica la dominación de las mujeres. Las mujeres no son individuos y, como no son individuos, no pueden firmar el contrato social ni participar en la esfera pública. Por el contrario, las mujeres pertenecerán a la esfera privada, a la esfera familiar.

4. La igualdad “ante la ley”

“Todos los hombres son iguales ante la ley” o “La ley es igual para todos”. Aunque el principio sea muy antiguo, su formulación moderna se encuentra por primera vez en las Constituciones francesas de 1791, 1793 y 1795, incorporándose progresivamente al resto. Sin embargo, a pesar de su universalidad, se trata de un principio poco claro y que ha dado lugar a diversas interpretaciones (Bobbio: 1977, 359.).

Hay quien recuenta hasta siete acepciones diversas en la historia de este principio (Westen: 1990, 74 y ss.). La acepción originaria (aunque siempre incumplida) sería la de la indiferenciación legal entre las personas (el no hacer distinciones o clasificaciones entre ellas), mientras que la más novedosa sería la relativa a la prohibición de la diferenciación arbitraria o injustificada de las personas (“discriminación”) atendiendo a determinados criterios de diferenciación o clasificación (la raza, el sexo, la religión, etc.). Entre ambas estarían otras acepciones como la de la irretroactividad de la ley, el proceso debido, el acceso a la justicia independientemente de la disponibilidad económica para pagarla, el que nadie pueda situarse por encima o al margen de la ley, etc.

También se ha discutido sobre si el principio se dirige al poder judicial o al legislativo. En el primer caso se interpretaría como el deber de imparcialidad en el juicio o, lo que es lo mismo, el deber de aplicar la ley de manera igual a casos iguales; en el segundo caso se interpretaría como igualdad “en la ley”, esto es, en la regulación contenida en la misma.

La cuestión que interesa destacar ahora de este principio es que, aunque la acepción más novedosa esté vinculada a la proscripción de la discriminación (de unos grupos contra otros), no por ello se ha de olvidar que queda inserta en un concepto de igualdad (política) que tiene como sujeto a un modelo de individuo (falsamente) universal. De ello se derivarán planteamientos paradójicos y, en todo caso, decepcionantes en cuanto a la resolución de la problemática derivada de la desigualdad de *status* o poder de los grupos en la sociedad. No obstante, con el fin

de poder apreciarla es menester clarificar previamente el concepto de discriminación.

III. DISCRIMINACIÓN³

1. Los abusos de la palabra discriminación

Buena parte del confucionismo del Derecho antidiscriminatorio moderno proviene del abuso de la palabra discriminación o, si se quiere, del empleo de una misma palabra en un mismo tipo de discurso para hacer referencia a fenómenos distintos.

A) Desigualdad intragrupal y desigualdad intergrupala

Para empezar, se suele usar la palabra discriminación, tanto para designar la ruptura de la igualdad que se da en el trato de individuos pertenecientes a un mismo grupo, en el que no se advierten diferencias de *status* o poder, como para designar la ruptura de la igualdad que se da en el trato a individuos que pertenecen a grupos entre los que se advierte tal diferencia. Para ilustrar esta cuestión nos servirá el ejemplo siguiente.

Imaginemos, en primer lugar, que dos estudiantes de Derecho, ambos varones, terminan sus estudios y deciden buscar empleo en la empresa privada. Supongamos que ambos presentan los mismos méritos y capacidad y que la empresa decide coger a uno de ellos, utilizando un criterio peregrino o caprichoso (por ejemplo, rechazando a quien, a la persona encargada de la selección, le

³ Para iniciales consideraciones sobre el contenido de los epígrafes siguientes me remito a Barrère Unzueta, 1997. El contenido de los mismos también resulta deudor de ciertas ideas (e incluso de algún párrafo) de otro reciente trabajo (2001), respecto del cual

recuerda a alguien que le resulta antipático por su físico). Quien no ha sido contratado puede considerarse injustamente tratado respecto del otro, pero esta diferencia injusta de trato será, en principio, *intragrupal* o, lo que es lo mismo, no tendrá base grupal ya que ambos son *varones* y pertenecen, por tanto, al mismo grupo. Imaginemos ahora que quienes buscan trabajo en esas mismas condiciones de igualdad de mérito y capacidad son dos personas de sexo diverso. Supongamos que la empresa opta por el hombre y no por la mujer. Pues bien, en este caso, la desigualdad de trato será, en principio, *intergrupal*. Dicho con otras palabras, si a la mujer no se le contrata *por lo que significa e implica social y laboralmente pertenecer al “grupo mujeres”* (sea por prejuicios relativos a su presunta especial naturaleza de *fragilitas, imbecilitas e infirmitas sexus*, sea por el rol social que les es atribuido de dedicación al orden doméstico, maternidad y cuidado de ascendientes y descendientes) estaríamos ante una desigualdad intergrupal. Es cierto que, como en el caso anterior, se *percibe* o se *manifiesta* individualmente, pero la base de la misma será una desigualdad de carácter intergrupal.

Dicho brevemente: si el fenómeno de la desigualdad de trato entre individuos pertenecientes a un mismo grupo es diverso al fenómeno de la desigualdad de trato entre individuos pertenecientes a grupos con diferente poder social, resultará abusivo utilizar el mismo término (“discriminación”) para hacer referencia a ambos fenómenos. Ser conscientes de que se trata de fenómenos diversos ayudará, entre otras cosas, a replantear ciertos temas del Derecho antidiscriminatorio (como el relativo a las protestas de individuos que no pertenecen a un grupo subordinado en el caso de la llamada discriminación positiva o discriminación inversa, que se abordará un poco más adelante) y, sobre todo, a constatar que ambos fenómenos presentan problemáticas diversas que requieren soluciones, igualmente, de orden diverso.

B) Diferenciación y diferenciación injusta

he efectuado, sin embargo, algunas variaciones terminológicas dirigidas a dotar de mayor precisión al discurso y a los conceptos que se manejan.

Un segundo uso abusivo de la palabra discriminación procede del empleo de la misma, tanto para hacer referencia a una simple diferenciación o distinción (éste sería, precisamente, el significado originario y neutro), como para designar una diferenciación injusta o arbitraria (éste sería el significado sobrevenido y peyorativo). Para distinguir ambos conceptos se dice que, en el primer caso, se discrimina “entre”, mientras que, en el segundo caso, se discrimina “contra”. Sin embargo, a pesar de esta última precisión, el empleo que se suele hacer de esta palabra en el contexto jurídico-político da pie a frecuentes confusiones. Ello se debe, fundamentalmente, a querer conservar ambos significados, con lo que, como se verá suele ocurrir en la práctica, se prejuzga como discriminación (en el sentido de distinción injusta o arbitraria) simples diferenciaciones que, no sólo no tienen por qué presentarse como injustas, sino que han sido establecidas, precisamente, para eliminar desigualdades estructurales (éste será el caso de la acción positiva o, como se ha dicho antes, de la llamada discriminación positiva o discriminación inversa).

Pensemos para ilustrar este caso en una norma que, con el fin de lograr la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo —y, más concretamente, en puestos que tradicionalmente han sido ocupados por hombres—, establece la gratuidad de cursos de formación sólo para ellas (es decir, no para los varones). En principio, no parece propio que tal norma, que establece una diferenciación entre hombres y mujeres pueda ser tachada de discriminatoria (en el sentido de recoger una diferenciación arbitraria o injusta), pero es que incluso si admitimos para este supuesto hablar de discriminación, en términos neutros, si alguien la impugna por considerarla injusta, podría referirse a la misma como una norma que establece una “discriminación discriminatoria”.

2. Propuesta redefinitoria: la discriminación como fenómeno injusto de carácter intergrupar

Sintetizando lo que se quiere decir: para evitar despropósitos, malos entendidos y, sobre todo, usos del lenguaje encubiertamente ideológicos, en la cultura jurídico-política se hace necesario hacer de “discriminación” un término técnico-jurídico (Iturralde: 1989, 45) o, lo que es igual, operar sobre el mismo una redefinición con el fin de hacerle perder su significado neutral (de simple diferenciación) y hacerle adquirir *únicamente* el significado peyorativo, de *diferenciación injusta*. A esta operación habría que añadir la proveniente del anterior uso abusivo y considerar como discriminación únicamente la relativa a la desigualdad de trato grupal o entre individuos que pertenecen a grupos con distinto *status* o poder social. Sin embargo, es difícil cambiar los usos lingüísticos dominantes también en la cultura jurídica y, especialmente cuando, como en este caso, la ambigüedad favorece intereses inmovilistas.

3. La discriminación como fenómeno de dominio-subordinación de carácter estructural: un concepto desvirtuado por el Derecho y la doctrina jurídica

La propuesta redefinitoria que se acaba de plantear exige cierta explicitación que, en este caso, se efectuará acudiendo a la teorización de la discriminación como fenómeno de dominio-subordinación de carácter estructural.

Es cierto que palabras como dominación o subordinación han adquirido un énfasis extremo en la cultura jurídico-política moderna, pero no es menos cierto que tienen la ventaja de hacer referencia a un modo de evaluar la injusticia social, basado en el análisis de las estructuras y las prácticas sociales que, como señala Young (1990, 39), utilizando únicamente el lenguaje del liberalismo individualista, resultaría inconmensurable. Merece la pena detenernos en el significado de las mismas para comprender mejor luego ciertas insuficiencias del Derecho antidiscriminatorio.

Siguiendo un enfoque teórico-político (Young: 1990, 40), cuando aquí se habla de opresión o dominación no se está haciendo referencia a una situación de

tiranía o conquista, que sería la utilización más extendida de los términos en la cultura política hegemónica, sino a una situación de injusticia estructural que presenta distintos aspectos (explotación, marginación, pobreza, imperialismo cultural y violencia) y que la gente sufre en la vida diaria. Subrayar su carácter *estructural* significaría, principalmente: a) que se trata de una situación que se reproduce sistemáticamente en las principales instituciones económicas, políticas y culturales; b) que no es necesario identificar un grupo con conciencia o intencionalidad de oprimir, sino que basta con que salga beneficiado con la opresión del otro. A ellas se puede añadir la imposibilidad de ser analizada en términos de acumulación de actos discriminatorios individuales (Frazer/Lacey: 1993, 82).

Pues bien, este carácter sistemático, institucional y no intencional de la discriminación o resulta extraño o es eclipsado por el Derecho y la doctrina jurídica hegemónica, repercutiendo ello negativamente sobre los grupos subordinados. A título de ejemplo, precisaré, necesariamente de manera sucinta, tres casos en los que esto ocurre. Todos ellos tienen que ver con el concepto de discriminación y las formas de manifestarse (los llamados “tipos” de discriminación).

A) Sentido amplio y estricto de discriminación

Resulta bastante usual distinguir por parte de la doctrina jurídica entre “un sentido amplio de discriminación, como equivalente a toda infracción del principio general de igualdad, y un significado estricto, relativo a la violación de la igualdad cuando concurren algunos de los criterios de diferenciación prohibidos (raza, sexo, etc.)” (Rey Martínez: 1996, 319). A tenor de de este planteamiento, el “significado estricto” en combinación con el “sentido amplio” conformaría la estructura del ilícito jurídico contra la igualdad. No habría, por tanto, dos ilícitos sino uno (y, por tanto, sin jerarquías posibles). Sin embargo, esto no es así, produciéndose, en realidad una jerarquización encubierta.

Dicho en otros términos, aunque la distinción parece neutral, no lo es; o, más exactamente, en la utilización que se efectúa de la misma se opera una jerarquización implícita del primero de los significados sobre el segundo. En esta línea, el denominado “sentido amplio” será, además, el primario, el más importante, el que constituya la norma, mientras el significado “estricto” será el secundario o, más exactamente, la excepción. Si a esto unimos que, cuando se habla del primero de los significados atribuidos a la palabra discriminación —esto es, cuando se habla de la infracción del “principio general de igualdad”—, se está haciendo referencia a la concepción liberal de la igualdad —esto es, a la concepción individualista intragrupal (en su abstracción, falsamente universalista)—, mientras que, cuando se habla de discriminación en el segundo de los sentidos, la igualdad que se viola es la igualdad intergrupala, esto es, la que pone en relación a grupos específicamente determinados, las consecuencias están claras: ante un aparente tratamiento neutral de la discriminación como ruptura de la igualdad lo que se hace es jerarquizar los dos conceptos diversos de la discriminación que ya se han mencionado con anterioridad: uno de carácter intragrupal (igualdad o discriminación de individuos que pertenecen a un mismo grupo) y otro de carácter intergrupala (igualdad o discriminación de individuos que pertenecen a grupos diversos y con diverso poder social)⁴.

Por lo demás, no se piense que la jerarquización resulta hasta cierto punto “lógica”, teniendo en cuenta que el concepto moderno de igualdad se ha construido sobre los derechos de los individuos, y no de los grupos. Por el contrario, esta contraposición individuo-grupos es producto de ese falso universalismo que se viene mencionando y que esconde que, lo que en realidad ocurre, es que el modelo de individuo que funciona en la teorización del llamado “principio general de igualdad” es el del individuo que pertenece al grupo dominante; un grupo aglutinado

⁴ Debido a la limitación de espacio, resulta imposible efectuar aquí un repaso doctrinal y jurisprudencial que corrobore la jerarquización mencionada. No faltan, sin embargo, estudios en profundidad de los que quepa extraer tal consideración (por ejemplo, el de Peters, 1999). En cualquier caso, el exponente más claro de los derroteros que va tomando esta cuestión se puede encontrar en la prohibición, en el ámbito de las constituciones estatales, de todo tipo de acción positiva, que se ha comenzado a practicar en los Estados Unidos (*vid.* al respecto Giménez Gluck, 1999, p. 126 y ss.).

en torno a ciertas características (como las ya citadas de ser varón y/o blanco y/o propietario. No hay, por tanto, contraposición individuo-grupo sino de individuos que pertenecen a grupos con distinto poder social.

B) Discriminación como ruptura de la igualdad de trato

Otro ejemplo del modo en el que el Derecho oculta la dimensión estructural de la discriminación se encuentra en la conceptualización de ésta como una ruptura exclusivamente de la igualdad de trato (y no, así, de la igualdad de *status*, ni tan siquiera de la igualdad de oportunidades). La problemática general de esta manera de entender la igualdad ya se vio al comienzo de este trabajo. A su vez, el paradigma jurídico-normativo de esta concepción de la discriminación se encuentra en las Directivas europeas sobre la igualdad entre hombres y mujeres (especialmente la 76/207/CEE, art. 2.1) o, en las más recientes, sobre la igualdad independientemente del origen racial o étnico (2000/43/CE, art. 2.1) y sobre el establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (2000/78/CE, art. 2.1)⁵. En efecto, común a todas ellas es la referencia a la igualdad fundamentalmente como igualdad de trato y, sobre todo, la vinculación del concepto de discriminación a la ruptura únicamente de esa igualdad de trato, a través de las figuras de las llamadas discriminación directa o discriminación indirecta⁶.

⁵ Al escribir estas líneas se encuentra ya a punto de aprobarse la Directiva por la que se modifica la ya citada 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

⁶ Tanto el carácter binómico de la distinción como la caracterización de los dos elementos de la misma que se han ido haciendo (originariamente, fundamentalmente a través de la jurisprudencia estadounidense) resultan extremadamente problemáticos. Sin entrar ahora en ésta podemos decir, aunque de manera un tanto reductiva, que se entiende por discriminación *directa* la conducta (generalmente lingüística) que rompe con la igualdad de trato efectuando diferenciaciones basadas en características definitorias de las personas pertenecientes a un grupo (así, por ejemplo, la disposición que prohibiese la entrada a un espectáculo a personas que pesasen más de 100 kgrs.), mientras que se habla de discriminación *indirecta* en el caso de que la igualdad de trato se rompa, no a través de la conducta —que, lingüísticamente, se presenta en este caso como indiferenciadora o “neutra”—, sino a resultas de los efectos o consecuencias de la misma (así, y siguiendo con el ejemplo anterior, en el caso de que la disposición señalase únicamente que quien entre

No es momento de entrar aquí en el carácter problemático del propio binomio. Lo que interesa destacar ahora es que, en ambos casos, hablar de discriminación implica identificar un trato, es decir, una conducta individualizada o concreta a la que se le imputa el injusto (de ahí su prohibición jurídica), operación ésta que deja fuera del concepto jurídico de discriminación toda una serie de situaciones jurídicas de desigualdad. Concretaré esta cuestión utilizando un ejemplo derivado de las relaciones de sexo-género. Realidades como que la prostitución, la violencia doméstica o el acoso afecten fundamentalmente a mujeres, que sean las mujeres quienes se dediquen mayoritariamente a las tareas del hogar o al cuidado de los hijos o familiares ancianos, que sean ellas quienes desempeñen los trabajos a tiempo parcial, etc. no caben en el concepto de discriminación previsto por el Derecho (directa o indirecta). Es más, para el Derecho, buena parte de esas realidades no pueden entrar bajo el concepto de la discriminación porque son catalogadas como opciones, porque se supone que dependen de la elección, de la autonomía de las personas (mujeres) o, en definitiva, porque se presuponen basadas en decisiones que pertenecen al ámbito de lo privado. Nos encontramos de este modo con que, una realidad de desigualdad intergrupala que implica una clara diferencia y jerarquización del *status* social, o no aparece como discriminación (según el significado jurídico de esta denominación) o el Derecho se presenta frente a la misma, no sólo como inocente sino, además, como respetuoso con la autonomía de la voluntad. Tampoco debe arbitrar medios de prueba, porque no hay nada que probar, ya que no hay responsables. Ni tan siquiera tiene que reconocer su impotencia porque el problema, para el Derecho, simplemente no existe.

C) Discriminación e intencionalidad

en un determinado espectáculo ha de permanecer sentado y el tamaño de los asientos no permita que quepan en ellos personas que superen los 100 kgrs. de peso).

La tercera manifestación del eclipse de la dimensión estructural de la discriminación proviene de la vinculación del concepto de discriminación con la intencionalidad. Como se ha indicado arriba, considerar que la discriminación es un fenómeno estructural implica desvincularlo de los aspectos subjetivos y centrar su configuración en análisis empíricos (sea de las instituciones políticas, sociales y culturales, sea del beneficio obtenido por un determinado grupo frente a otro en el funcionamiento de las mismas). No es éste, sin embargo, el camino emprendido por el Derecho antidiscriminatorio, particularmente en su origen estadounidense. En este sentido, no sólo la figura del *disparate treatment* (para no complicar las cosas, entiéndase como discriminación directa), estaría vinculada a la misma, sino que también la del *disparate impact* (entiéndase como discriminación indirecta) seguirá, tras un primer momento asociado al caso *Griggs v. Duke Power Company* (1971), parecidos derroteros (Martín Vida: 2000, 210 ss).

IV. DISCRIMINACIÓN INVERSA Y/O DISCRIMINACIÓN POSITIVA

Para conocer el alcance de la problemática aparejada al uso de las expresiones de este epígrafe es conveniente precisar ciertas cuestiones relativas al concepto de acción positiva.

1. La acción positiva

Lo que hoy se conoce como acción afirmativa o acción positiva tiene su origen en el Derecho antidiscriminatorio que surge como reacción a las protestas protagonizadas por la población afroamericana, así como por otras minorías y movimientos de contestación social en la década de 1960 en los Estados Unidos. (MacCruden: 1991). En términos generales (y, por ello, indiscutidos) la acción positiva se concibe como una serie de medidas o planes vinculados de un modo u

otro al Derecho (fundamentalmente al poder normativo de la Administración) y destinados a eliminar la desigualdad o discriminación intergrupala.

Sobre una definición dada en términos tan generales, no existe excesiva polémica; sin embargo, exceptuando esta vaga referencia, se puede decir que no hay definiciones neutrales de la acción positiva, dado que todas ellas conllevan presupuestos y consecuencias de naturaleza política (Bacchi: 1996). El trasfondo político se encuentra vinculado a diversos aspectos pero, particularmente, al concepto de discriminación y al peso o gravedad que se otorgue al fenómeno discriminatorio.

En relación al primero de los aspectos, está claro (y sobre ello se ha venido haciendo hincapié) que entender la discriminación como un fenómeno de desigualdad intergrupala deja abierta la cuestión del principio de justicia (o, si se quiere, de la acepción de la igualdad) que se considera idóneo activar con el fin de eliminarla. Las posibilidades que se han arbitrado en la historia de la acción positiva a este respecto han sido variadas y la lista parece abierta: igualdad de trato, igualdad de hecho, igualdad de oportunidades, igualdad plena...⁷. Sea cual sea la que se invoque, no se debe olvidar, sin embargo, que la desigualdad o discriminación intergrupala entronca firmemente en la denominada estructural (sistémica, institucional...), basada en la diferencia de poder social o *status* entre los grupos.

En lo relativo al segundo de los aspectos, también parece claro que la barrera de la legitimidad o no de la acción positiva irá vinculada a la gravedad asignada al fenómeno de la discriminación; y, esto, si se tiene en cuenta que la acción positiva implica una labor de redistribución de bienes y recursos escasos, siempre exigirá, en último término, junto al conflicto de intereses, una opción en su gestión: o se sacrifican intereses de uno de los grupos (en ocasiones manifestados

⁷ La normativa comunitaria sobre la acción positiva (por ejemplo, en las Directivas antes citadas) constituye un claro exponente de la amalgama de denominaciones de la igualdad invocadas al respecto.

individualmente) o se sacrifican los del otro (en ocasiones manifestados grupalmente)⁸.

2. Dos expresiones con carga connotativa negativa

La expresión discriminación inversa se utiliza originariamente en los Estados Unidos para designar medidas de acción positiva tachadas de inconstitucionales ante demandas de individuos que no pertenecen al grupo o grupos a cuya igualdad se destina la acción positiva⁹.

⁸ *Vid.*, en sentido parecido Simone (1997, 95).

⁹ El caso paradigmático en la jurisprudencia estadounidense es el de *Regents of the University of California v. Bakke* (1978). Resumidamente, el supuesto era el siguiente: Bakke, estudiante blanco americano, solicita ser admitido en la Facultad de Medicina Davis de la Universidad de California y es rechazado. En la normativa de esta Facultad se preveía que, de las cien nuevas plazas anuales, dieciséis estuvieran reservadas a solicitantes miembros de alguna minoría, dándose la circunstancia de que los estudiantes admitidos bajo esta categoría estaban menos cualificados que Bakke. Más precisamente, la Facultad de Medicina Davis establecía dos programas de admisión diferentes, uno «regular» y otro «especial»: para entrar en el primero, se exigía una puntuación mínima de 2,5 sobre 4, mientras que, para entrar en el segundo, los candidatos habían de ser considerados económica y/o educacionalmente desaventajados, además de ser miembros de una minoría —negra, chicana, asiática, indio-americana— pero no se exigía la puntuación mínima de 2,5). Ante esta situación, Bakke demanda a la Universidad apoyándose, tanto en la Ley de Derechos civiles, por considerarse víctima de “discriminación inversa”, como en la cláusula de igual protección de la XIV Enmienda a la Constitución.

La diversidad de opiniones expresadas sobre este caso por los nueve jueces del Tribunal Supremo refleja la complejidad de las cuestiones en juego. Así, cuatro de los jueces se muestran favorables a la pretensión de Bakke, amparándose en la Ley de Derechos civiles. Los otros cinco sostienen que la cuestión constitucional tiene prioridad sobre la Ley de Derechos civiles y entran a considerar si el sistema de «cuotas» de la Facultad de Medicina Davis viola la igual protección de los derechos de Bakke. Cuatro de ellos encuentran que las clasificaciones raciales «benignas» deben ser examinadas a la luz de los objetivos de la política pública, concluyendo que el propósito de la Facultad de “remediar los efectos de la discriminación social pasada” es constitucional. La decisión del noveno juez resulta, pues, crucial y será del siguiente tenor: por un lado, considera que las cuotas explícitas del sistema imperante en Davis resultan inconstitucionales debido a que no son necesarias para lograr objetivos de interés primordial; por otro, considera que hubiera sido lícito operar con esquemas más flexibles que hubieran tenido en cuenta la raza junto a otras características en orden a asegurar la diversidad entre la población estudiantil (sistema modélico a este respecto, tomado en consideración por la propia sentencia, sería el Programa de Admisión de la Facultad de Harvard, en el que el criterio de excelencia académica se considera necesario pero no suficiente para lograr una deseable diversidad, en aras de la cual la raza contaría como un factor más a la hora de decidir determinadas admisiones). El caso termina con una fórmula de compromiso: Bakke obtiene una plaza en

Se ha de tener en cuenta, pues, que esta expresión se introduce por parte de *quien se opone* a cierto tipo de acción positiva en razón de que se considera que, a través de la misma, se violan derechos constitucionales de los individuos que no pertenecen al grupo cuya igualdad se trata de lograr, y esta connotación negativa contagia (por considerarse en buena parte sinónima) a la expresión discriminación positiva, usada más frecuentemente en Europa en ocasiones únicamente con intencionalidad descriptiva.

La carga connotativa prevalece, por tanto, sobre la carga denotativa, pero, además, hasta el punto de poder afirmar que el concepto de discriminación inversa a duras penas mantiene el núcleo de certeza denotativa predicable de los conceptos típicamente vagos. Explicaremos esta cuestión con un ejemplo.

Cuando se han hecho intentos teóricos y doctrinales delimitadores entre la acción positiva legítima y la acción positiva ilegítima (entre la que se encontraría la discriminación inversa) se ha solido catalogar siempre entre la acción positiva legítima, y como paradigma de la misma, las medidas llamadas *de concienciación* (esto es, las que, por ejemplo, a través de campañas publicitarias pretenden crear un estado de opinión o una sensibilización sobre el tema)¹⁰. Piénsese, sin embargo, en campañas de concienciación para las que se destine un presupuesto –en hipótesis- desorbitado. ¿No sería previsible que estas campañas fueran tachadas de ilegítimas? Por otro lado, como paradigma de la discriminación inversa o –en este caso ya sinónima- discriminación positiva se suelen citar las reservas de plazas, asignación de puntos, prácticas de contratación o formación preferibles, etc.). Ahora bien, como se puede comprobar, y la propia doctrina es consciente de

la Facultad, pero los programas especiales se siguen considerando lícitos en la medida en que estén basados en argumentos varios y no impongan «cuotas raciales» del tenor de las imperantes en Davis.

Para un repaso de la jurisprudencia estadounidense sobre esta cuestión *vid.* recientemente Martín Vida (2000, 248 y ss.).

¹⁰ Por introducir sólo una muestra de la reciente literatura española sobre el particular, en una lista que, de otro modo, podría alargarse excesivamente, *vid.*, García

ello, también en estos casos la barrera entre la acción positiva legítima y la ilegítima resulta fluctuante, dependiendo en buena parte la decisión de la coyuntura sociopolítica y de la composición de los tribunales (Giménez Gluck: 1999, 126), órganos estos últimos que, a falta de concreción normativa, serán quienes llevarán adelante la labor delimitadora¹¹.

Al abrigo de lo que se acaba de decir, y solamente teniendo en cuenta la prevalencia de la carga connotativa, las expresiones citadas no deberían utilizarse con función descriptiva en ningún discurso jurídico teórico o doctrina, a riesgo de contaminarlo negativamente *ab initio*¹².

3. Retomando la cuestión de los usos abusivos de la palabra discriminación

Sin embargo, el uso de estas expresiones no es desaconsejable únicamente por lo que se acaba de señalar, sino, igualmente, porque a través de él se llevan a la práctica los dos tipos de abuso de la palabra discriminación que fueron mencionados poco más arriba. Empecemos, en este sentido, por la expresión discriminación inversa. Unir la palabra “inversa” a “discriminación” da a entender que es el mismo fenómeno de injusticia el que se produce, en este caso, y a través

Añón (2002) y Martín Vida (2000: 316-8), recogiendo la edición electrónica de 1999 del anterior.

¹¹ Dos criterios que tienen gran predicamento en orden a la delimitación entre la acción positiva legítima y la ilegítima son los del mérito y la capacidad. Sin embargo, se trata de criterios puramente instrumentales. Dicho de otro modo, mérito y capacidad son palabras que carecen de significado denotativo. En este sentido, decir que alguien tiene mérito o está capacitado para algo no es más que dar relevancia a cierta objetivización o concreción de esos criterios en orden a lograr ese algo. Por otro lado, se trata de criterios cuya concreción resulta o puede resultar variable, como, por ejemplo, hoy en día ponen de relieve los modernos estudios sobre la selección de personal en las organizaciones y empresas. Así, características que hasta hace muy poco resultaban incontestadas a la hora de buscar personal –por ejemplo, los conocimientos o la experiencia- están pasando a un segundo plano frente a otras –como la adaptabilidad a diferentes tareas o puestos de trabajo o como las aparejadas a la inteligencia emocional (*vid.* en este sentido Soto, 2001, cap. 1).

¹² No hay coincidencia, por tanto, en esta cuestión con la postura de autores como Giménez Gluck (1999: 79), quien, a pesar de reconocer que la expresión discriminación inversa se utiliza para hacer referencia a la acción afirmativa contraria al ordenamiento

de la acción positiva, en otro u otros individuos (o en un grupo de individuos) al que no está destinada la acción positiva¹³. Ahora bien, como se ha puesto de relieve, esto no es exacto, en la medida en que el fenómeno de injusticia que sufre un individuo por su pertenencia a un grupo socialmente subordinado (fenómeno en cuya respuesta encuentra inicio el Derecho antidiscriminatorio) es *diverso* al fenómeno de injusticia que sufre un individuo por su pertenencia a un grupo socialmente dominante. Entiéndase. Con esto no se quiere decir que este individuo no puede ser nunca injustamente tratado ante ciertas medidas de acción positiva; lo que se quiere decir es que este fenómeno de injusticia es *diverso* y, por lo tanto, no debe ser designado con la misma denominación¹⁴.

En lo que respecta a la expresión discriminación positiva, el abuso sería doble. En este sentido, mientras, por un lado, sería de aplicación lo que se acaba de señalar en relación a la palabra discriminación, a ello habría que añadir el abuso procedente de la anexión del término “positiva”. Así, en tanto en cuanto la palabra discriminación sea usada en su acepción negativa (es decir, no en su sentido originario de simple diferenciación, sino en la acepción que adquiere en el reciente siglo pasado en su vinculación, de nuevo, al Derecho antidiscriminatorio), hablar de discriminación positiva resultará una *contradictio in terminis*¹⁵.

jurídico, propone seguir utilizándola para designar una “especie” del “género” acción positiva.

¹³ El argumento típico al respecto va en la línea de decir que “por querer corregir la discriminación de ciertos grupos (por ejemplo, las mujeres) se discrimina a otros (por ejemplo, los hombres)”.

¹⁴ Sostener que se trata de fenómenos diversos obviamente no implica una toma de postura sobre la mayor o menor injusticia de uno u otro.

¹⁵ No comparto, por lo tanto, la resistencia de algunas feministas al abandono de esta expresión para hacer referencia a cierto tipo de acción positiva (reserva de plazas, asignación de puntos, etc.), basándose en la atribución al término discriminación de su significado de simple diferenciación y, por tanto, entendiendo por discriminación positiva algo así como “diferenciación en positivo” (refiriéndose al favor de las mujeres). Con ello se demuestra, entre otras cosas, muy poca perspicacia hacia las formas sibilinas que adquiere la contaminación ideológica en la cultura jurídica.

Ante la confusión que genera el uso de esta expresión, alguien ha dicho que nos encontramos ante una “jerigonza” (lenguaje difícil de entender)¹⁶, y, efectivamente, así es, sólo que habría que añadir que no se trata de una jerigonza inocente, sino desacreditativa y, a la postre, como se ha señalado antes, descalificadota *ab initio* de una serie de medidas de acción positiva destinadas a combatir las manifestaciones de desigualdad estructural (por ejemplo) de las mujeres.

V. CONCLUSIONES

Las versiones de la igualdad que se encuentran en el origen del Derecho y del Estado modernos pivotan sobre el concepto de igualdad de trato inspirado en la fórmula aristotélica de igualdad para los iguales y desigualdad para los desiguales. El deber de (y el derecho a) la igualdad de trato basado en esta fórmula no resuelve, sin embargo, las controversias aparejadas a su puesta en práctica, que reflejarán, en el fondo, distintas concepciones de la justicia. Pero, además, la igualdad política liberal resulta falsamente universalista, porque, aunque su lema sea que “todos los hombres son iguales”, por ese “todos” no se entiende la totalidad del género humano, sino la totalidad de los pertenecientes a un grupo socialmente dominante (formado por varones, blancos y propietarios). Obviándose este dato, como sujeto del Derecho (y de los derechos) se presenta al individuo que, en consecuencia, a pesar de pertenecer a un grupo, no aparece vinculado a tal (de ahí que se presente, sin serlo, como universal).

Cuando los individuos que no pertenecen al grupo o grupos dominantes toman conciencia de su subordinación y exigen una respuesta al Derecho y al Estado empieza a tomar cuerpo el llamado Derecho antidiscriminatorio, una parte fundamental del cual está integrado por la llamada acción positiva. Ahora bien, la

¹⁶ Así, Pujol Algans en “¿Las medidas de acción positiva discriminan a los varones?”, en la página web de la Asociación de Mujeres juristas Themis (http://themis.matriz.net/gender/gender_001.html), citado por Martín Vida, 2000, p. 322.

acción positiva exige la introducción de un concepto de igualdad diferente al de la igualdad de trato, en el que resulta fundamental el análisis de las estructuras sociales o, dicho de otro modo, en el que lo que le ocurre al individuo representa sólo el epifenómeno de una desigualdad de poder de carácter intragrupal.

La introducción de este nuevo concepto hace chirriar las estructuras jurídicas y, en cualquier caso, queda eclipsado en el funcionamiento de su maquinaria. Buena parte de este eclipse tiene su reflejo en el lenguaje, siendo el caso del uso de las expresiones discriminación inversa y discriminación positiva un ejemplo de ello. A través de su empleo se produce un doble abuso de la palabra discriminación, pero, además, unido a esto se encuentra el hecho de que cuando las instancias jurídicas oportunas consideran que ciertas medidas de acción positiva contravienen –entre otros- el derecho de igualdad de individuos que no pertenecen al grupo cuya desigualdad se trata de corregir, tales medidas son rechazadas bajo la etiqueta de tales denominaciones. Pues bien, todo esto, que dicho resumidamente, puede ser descrito como un uso ideológico del lenguaje, hace que, desde una perspectiva teórica, el empleo de ambas expresiones resulte, a todas luces, improcedente.

BIBLIOGRAFIA

ARISTÓTELES (1985): *La Política*, vol. II. Espasa Calpe. Madrid.

BACCHI, Carol Lee (1996): *The Politics of Affirmative Action. "Women", Equality and Category Politics*. Sage Publications. Londres.

BARRÈRE UNZUETA, M^a Ángeles (1997): *Discriminación, Derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres*. IVAP/Civitas. Madrid.

- (2001): "Problemas del Derecho antidiscriminatorio: Subordinación *versus* discriminación y acción positiva *versus* igualdad de oportunidades", en *Revista Vasca de Administración Pública*, nº 60, p. 145 y ss.

BOBBIO, Norberto (1977): voz “Eguaglianza”, en *Enciclopedia del Novecento*, vol. II. Istituto dell’Enciclopedia italiana. Roma p. 355 y ss.

COMANDUCCI, Paolo (1988): “Uguaglianze”, en *Lavoro* 80, nº 3, p. 825 y ss.

FERRAJOLI, Luigi (1999): *Derechos y garantías*. Trotta. Madrid.

FRAZER, Elizabeth/LACEY, Nicola (1993): *The Politics of Community. A feminist critique of the liberal-communitarian debate*. Harvester Wheatsheaf. Londres.

GARCIA AÑÓN, José (2002): “El principio de igualdad y las políticas de acción afirmativa. Algunos problemas de la dogmática jurídica y del derecho europeo”, en AA. VV. *El vínculo social: ciudadanía y cosmopolitismo*. Tirant lo blanch. Valencia, p. 309 y ss.

GIMÉNEZ GLUCK, David (1999): *Una manifestación polémica del principio de igualdad. Acciones positivas moderadas y medidas de discriminación inversa*. Tirant lo blanch. Valencia.

ITURRALDE SESMA, Victoria (1989): *Lenguaje legal y sistema jurídico*. Tecnos. Madrid.

McCRUDDEN, Christopher (1991): “Introduction” a *Anti-Discrimination Law*. Dartmouth. Aldershot.

MARTIN VIDA, M^a Ángeles (2000): *Las medidas de acción positiva: Fundamento y límites constitucionales*. Granada (tesis doctoral inédita).

MOLINA PETIT, Cristina (1994): *Dialéctica feminista de la Ilustración*. Anthropos. Barcelona.

PUJOL ALGANS, Carmen (2000): “¿Las medidas de acción positiva discriminan a los varones?”, <http://themis.matriz.net/gender/gender/001.html>, versión de 20 de febrero.

PATEMAN, Carole (1995): *El contrato sexual*. Anthropos. Barcelona.

PETERS, Anne (1999): *Women, Quotas and Constitutions. A Comparative Study of Affirmative Action for Women under American, German, EC and International Law*. Kluwer Law International. Londres.

REY MARTINEZ, Fernando (1995): *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. MacGraw-Hill. Madrid.

- (1996) “La discriminación positiva de mujeres (comentario a propósito de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad de 17 de octubre de 1995, asunto Kalanke)”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, nº 47.

SIMONE, Gisella De (1997): “A proposito di azioni positive: I. Regole di eguaglianza e giustificazione delle azioni positive”, *Ragion pratica*, nº 8, p. 87 y ss.

SOTO, Eduardo (2001): *Comportamiento organizacional: Impacto de las emociones*. Thomson Editores. México.

WESTEN, Peter (1990): *Speaking of Equality. An Analysis of the Rethorical Force of “Equality” in Moral and Legal Discourse*. Princeton University Press. Princeton, N.J.

YOUNG, Iris Marion (1990): *Justice and the Politics of Difference*. Princeton University Press. Princeton, N.J.