

decisiones constituía un oficio por sí mismo, que incluso tenía su nombre: *arretiste*. Hauriou lo fue y en grado altísimo.

El libro es, sí, chovinista, y no solo en el título. Del derecho alemán de esa época apenas si habla (y cuando lo hace, con referencias a Georg Jellinek, ya citado, o a Otto Mayer, se cuida de no profundizar en exceso): la Constitución de 1870 fue hija de Sédan, un trauma para Francia, y eso marca mucho. España prácticamente no existe, ni tan siquiera en el digno papel de los discípulos aventajados. Solo hay tres menciones, y menores: un viaje de Duguit a Oviedo en 1908, invitado por Adolfo Posada, con prórroga a Zaragoza, que se relata en las páginas 198-199; la traducción de su libro de conferencias *Le Droit social, le droit individuel et le transformation de l'Etat* en 1909, que se menciona en la página 202; y, en fin, algunas referencias de la página 279 a Ángel Ossorio y Gallardo —mal citado— y a la traducción de su *Tratado de Derecho Constitucional* de 1921. Una atención por cierto insuficiente en términos de estricta justicia histórica, porque la huella y aun la presencia entre nosotros del decano de Burdeos —su colega de Toulouse fue otra cosa— tuvo más transcendencia, como explicó Tomás Ramón Fernández en el número 183 de esta misma revista en su artículo «Duguit en España y en español».

Pero, sinceramente, eso es *pecatta minuta* en el contexto general. Se trata, se insiste, de un trabajo de primer orden. La labor de investigación que hay detrás ha sido exhaustiva y se exhuman, aparte de los dos protagonistas, otros seres tan mitológicos (aun cuando, como es obvio, la teoría sacrosanta de la ley como expresión de la voluntad general se nos antoje hoy, en esta época de constitucionalismo y de europeidad, anticuada y conceptualmente plana) como, dicho sea sin ningún ánimo agotador, Esmein, Eisenmann, Berthelemy, Carré de Malberg o Jeze: ¡cualquier cosa!, que diría un castizo. Y está escrito además en un francés de primera calidad. Casi hay que rogar para que no se traduzca al español, porque, conociendo el percal, el resultado podría ser generador de todo tipo de trapacerías.

A los administrativistas más jóvenes todo esto —Hauriou, Duguit, la institución, el servicio público— les sonará a chino, para decirlo con una expresión muy coloquial (y también con un punto condescendiente). No saben lo que se están perdiendo, los pobres: en el pecado llevan la penitencia.

Antonio Jiménez-Blanco Carrillo de Albornoz
Universidad Politécnica de Madrid

JULIA SEVILLA MERINO, BEATRIZ BELANDO GARÍN, GEMMA FABREGAT MONFORT Y SANTIAGO GARCÍA CAMPÁ: *Libro violeta de la función pública*

valenciana. Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Ley de función pública valenciana, Valencia, Generalitat Valenciana, 2017, 171 págs.

I. La introducción de la perspectiva de género en la regulación jurídica del empleo público es una reivindicación que se viene formulando hace ya tiempo desde diversos sectores doctrinales y profesionales, que reprochan a las normas funcionariales su falta de consideración en este tema. La historia social y jurídica de nuestro país ha podido explicar en parte esta ausencia que, sin embargo, no va acompañada actualmente de datos de pura realidad, si consideramos la numerosa presencia femenina en el empleo público y, en particular, en la función pública. Es cierto, no obstante, que esta presencia está sectorializada, con una evidente segmentación en determinados grupos y cuerpos, y que el sesgo de género no es ajeno a este hecho. Muchas de las dificultades comunes del desempeño laboral de las mujeres también se reproducen en el universo funcional, en particular las que tienen que ver con la conciliación entre la vida familiar y personal y la profesional.

En un sistema de empleo enmarcado por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (arts. 23.2 y 103.3 CE) parecería que el acceso no podría ser permeable a la discriminación por razón de sexo, a diferencia de dificultades en este sentido que sí manifiesta el empleo privado. Por contra, en el caso de la carrera, y aun inspirada por los mismos principios, sí resultaría más fácil percibir el impacto negativo de género, considerando los roles que aún mantienen los usos sociales como propios de cada sexo, y que hacen que de forma mayoritaria se siga responsabilizando a las mujeres de las labores de atención y cuidado del núcleo familiar. Sin embargo, pese a la apariencia, ambos aspectos se ven afectados de manera semejante por la desigualdad. Por una razón sencilla, no siempre reconocida: a día de hoy nuestro ordenamiento jurídico consagra una igualdad formal y solo a veces material, construida desde postulados y modelos masculinos, lo que condiciona la posición de las mujeres como sujetos políticos al ajuste con los mismos. Y esto no es posible, porque lo masculino y lo femenino son realidades diferentes que deben ser atendidas como tales también en el derecho.

No se trata, por tanto, de que a la cuestión le falte tratamiento jurídico, pues el aparato normativo armado en torno a la igualdad entre hombres y mujeres es numeroso. Hay reconocimiento de este principio y del de no discriminación al más alto nivel (art. 14 CE), reiterado a escala estatutaria en cada comunidad autónoma, y continuado por la existencia de leyes específicas tanto estatales como autonómicas. Se asume asimismo el mandato supranacional de *mainstreaming* de género, que impone abordar la lucha contra la discriminación femenina de forma transversal desde todas las áreas de acción, reflejándose, en lo que aquí interesa, en la normativa funcional. Si

el problema, pues, no es el cuánto, habrá que entender que es el cómo: de qué manera en ausencia de trabas legales (que emiten por lo que se ve una falsa percepción de igualdad) se pueden eliminar las desigualdades reales que en el plano laboral —también en el empleo público, aunque no en todos sus aspectos en el colectivo funcional— tienen sus manifestaciones más evidentes en la segregación horizontal y vertical, en la brecha salarial y en el tantas veces referido techo de cristal.

II. El libro del que aquí se da cuenta reflexiona sobre estas cuestiones, planteando su aportación de una forma muy específica: a modo de propuestas *de lege ferenda* para una futura reforma con perspectiva de género de la normativa valenciana sobre función pública. Propuestas que se formulan de forma diferente a la habitual, reproduciendo una metodología conocida y ampliamente utilizada por la Comisión Europea —los Libros blancos—, bien que intercambiando su «color» por el violeta, propio de la lucha feminista. Esta metodología permite desarrollar uno de los objetivos que persiguen *a priori* quienes han elaborado el trabajo (las profesoras de la Universidad de Valencia Julia Sevilla, Beatriz Belando y Gemma Fabregat y el investigador de la Universidad Jaume I de Castellón Santiago García): sustituir el control de género de los proyectos y propuestas normativos habitualmente canalizado a través de la deficiente (por inoperante) técnica de los Informes de Impacto de Género por una incorporación de esa perspectiva en su misma elaboración, considerándola en su génesis, además de los factores sustantivos habituales. A ella hay que sumar una segunda ventaja que también propicia la sistemática elegida: la extrapolabilidad de las propuestas a otros supuestos de modificación legislativa en la materia, al aportar un enfoque dinámico de reflexión general. En otras palabras: pese a tratarse de un trabajo de origen territorialmente limitado, aporta contenidos que exceden su marco propio, resultando ampliamente aplicables.

III. Las aportaciones de este trabajo se estructuran en torno a cinco bloques, perfectamente presentados por sus responsables. En el primero de ellos se fundamenta la igualdad entre hombres y mujeres desde una perspectiva constitucional, estatutaria y legislativa, mientras que en el segundo, sobre la base de la regulación normativa existente, se enumeran trece directrices que deberán tenerse en cuenta cuando se decida elaborar una nueva Ley de función pública valenciana. El tercero, por su parte, destaca los principales aspectos singulares que hay que considerar para garantizar la igualdad efectiva en el acceso, desempeño y cese de la relación de servicios profesionales en la Administración. Finaliza el libro con dos apartados que sintetizan las conclusiones obtenidas. En uno se ofrece una comparativa —con su correspondiente

justificación jurídica— entre la actual redacción de la Ley de función pública valenciana y el tenor que presentaría cada precepto tras su modificación con perspectiva de género. En el otro se aportan interesantes datos desagregados por sexo sobre la presencia de mujeres y hombres en el empleo público de la Comunidad, identificándose entre otros puntos los grupos en los que se integran, los niveles alcanzados, la carrera profesional desarrollada, los derechos de conciliación ejercidos o su formación. Detengámonos brevemente en algunas de estas cuestiones, que considero las principales aportaciones de un estudio valioso en su conjunto.

IV. Que se recuerde que en el seno de las administraciones públicas el personal debe evitar un uso sexista del lenguaje, tanto en sus relaciones con los ciudadanos como en la redacción de la documentación que generan, es algo que nunca sobra, habida cuenta cómo se habla y escribe hoy el castellano —y es de suponer que también el valenciano—, con clara masculinización de los términos genéricos. O de la misma manera, que se destaque la existencia de decisiones o actuaciones públicas que, aparentemente neutras, presentan, sin embargo, una incidencia negativa sobre las mujeres a causa de su diferente punto de partida en relación a los hombres, configurándose así como discriminaciones indirectas. O que lo que viene llamándose conciliación debiera denominarse en realidad corresponsabilidad, siendo esta la estrategia idónea para perseguir la igualdad efectiva al implicar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, y venir derivada del mandato legal de igualdad en derechos y deberes de los cónyuges y de compartición de las responsabilidades domésticas recogido en los arts. 66 y 68 del Código Civil (pág. 53). Todos estos aspectos conforman un marco transversal, y han de tenerse permanentemente presentes en una normativa funcional que persiga incorporar de verdad perspectiva de género.

V. En relación con contenidos específicos propios del régimen jurídico del empleo público, el trabajo que se reseña se detiene en consideraciones relativas al acceso, desarrollo y cese de la relación profesional de servicios que desempeñan quienes lo profesan. En lo referente al acceso, se destaca la particular importancia de la paridad en los órganos de selección, que no ha de considerarse una mera tendencia sino una obligación. Se postula igualmente la traslación de la actual referencia legal a las medidas de acción positiva en los sectores de la función pública con infrarrepresentación femenina a una relación singularizada de las mismas, so pena de ineficacia. El filtro de género también debe aplicarse a las ofertas de empleo público, convocatorias y desarrollo de procedimientos de selección y determinación de los méritos a valorar en la fase de concurso. Especial atención merece la opción por el empleo pú-

blico temporal, al que las mujeres se ven abocadas en no pocas ocasiones como consecuencia de la mayor asunción del trabajo doméstico y familiar.

En el desarrollo de la carrera profesional de las empleadas públicas hay muchos factores que la ralentizan. Y el acogimiento a las medidas de conciliación, abrumadoramente mayoritario por parte de las mujeres, es uno de ellos, pues presenta un impacto sobre aquella en diversos órdenes: retribuciones, formación, antigüedad, promoción interna, etc. El efecto perverso de medidas previstas para favorecer sin distinción un desarrollo integral de la persona existe, y seguirá produciéndose mientras conciliar se siga entendiendo como una responsabilidad femenina alejada de la corresponsabilidad. También el diseño de complementos retributivos asociados a los caracteres masculinos (fuerza, peligrosidad, etc.) contribuyen a mantener la desigualdad. Por supuesto, un aspecto de otro orden es el problema del acoso moral, sexual o por razón de género. Al margen de otros mecanismos simultáneos de lucha contra el mismo, la figura de los planes de igualdad resulta esencial para quienes redactan este trabajo, pues permiten integrar protocolos específicos de actuación. Ambos instrumentos resultan obligatorios por mandato de la LOI, y deberá incorporarse mención expresa y suficiente a los mismos en la nueva normativa de función pública.

VI. Muchas cosas quedan en el tintero, considerando que el trabajo desarrolla los aspectos apuntados con mayor grado de detalle. Por esa razón, se recomienda su lectura, pues aporta buen número de elementos de reflexión. Configurar normativamente un modelo de empleo público con perspectiva de género real es una tarea que debe acometer el legislador. No solo el valenciano, sino también el estatal y el del resto de comunidades autónomas. La consideración de la igualdad en un ámbito tan fundamental y en el que prestan servicio tantas mujeres no admite más demoras.

Beatriz Setuáin Mendía
Universidad de Zaragoza

FRANCIS ROSARIO ESPINOZA RODRÍGUEZ: *El agua para la producción de energía en Centroamérica: régimen jurídico*, Zaragoza, Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2017, 330 págs.

El uso del agua para la producción de energía obliga a encarar un binomio marcado por la interdependencia y la complejidad propia de los recursos hídricos y energéticos. Para afrontar con éxito este reto, resulta esencial disponer de políticas integradas y marcos regulatorios de la energía y del agua