Universidad de Huelva

Departamento de Derecho Público y del Trabajo

Tratamiento de la Discriminación Interseccional en políticas laborales de la UE

Memoria para optar al grado de doctora
presentada por:

María del Carmen Torrecillas Merino

Fecha de lectura: 29 de octubre de 2025

Bajo la dirección de la doctora:

Emilia Castellano Burguillo

Huelva, 2025

CC BY NC ND

TESIS DOCTORAL
TRATAMIENTO DE LA DISCRIMINACION INTERSECCIONAL EN POLITICAS LABORALES DE LA UNIÓN EUROPEA

Doctoranda: Mª del Carmen Torrecillas Merino
Directora: Dª Emilia Castellano Burguillo

Universidad de Huelva. Programa de Doctorado en Ciencias Jurídicas

Año 2025

INDICE

I.- PRESENTACION DEL TEMA DE INVESTIGACION 7

1.1. INTRODUCCION 7

1.2.- JUSTIFICACION DEL TEMA Y PUNTO DE PARTIDA 10

1.3.-JUSTIFICACION DE LA COMBINACION DE REFERENCIA 14

1.4.- JUSTIFICACION DEL ESTUDIO EN EL CONTEXTO LABORAL Y DE LAS INTERVENCIONES POLITICAS ESCOGIDAS 20

II.- OBJETIVOS 24

III.- CONCEPTO DE DISCRIMINACION INTERSECCIONAL 28

IV.- EL ANALISIS INTERSECCIONAL 37

V.- METODOLOGIA DE INVESTIGACION 47

VI.- TRATAMIENTO INSTITUCIONAL 55

6.1.- REFERENCIAS INTERNACIONALES 55

6.1.1. EL TRATAMIENTO DE LA DISCRIMINACIÓN POR MÚLTIPLES FACTORES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL 56

6.1.2. DE LA DECLARACION DE DURBAN A LA AGENDA 2030 59

6.2.- REFERENCIAS Y TRATAMIENTO EN LA UE 68

6.2.1 LAS PRIMERAS PREVISIONES COMUNITARIAS SOBRE DISCRIMINACIÓN MULTIPLE . 69

6.2.2 DE LA DISCRIMINACION MULTIPLE A LA DISCRIMINACION INTERSECCIONAL 74

6.2.3. LA CUESTION INTERSECCIONAL EN EL CONSEJO DE EUROPA 92

6.2.4. INTERSECCIONALIDAD NORMATIVA EN LA UE 98

6.2.5. TRATAMIENTO JURISDICCIONAL DE LA INTERSECCIONALIDAD EN LA UE Y EN EL TEDH. 102

6.2.6. LOS COLECTIVOS Y EL TRATAMIENTO INTERSECCIONAL EN LA UE 108

VII.-LA MUJER Y OTROS GRUPOS QUE SUFREN DISCRIMINACION INTERSECCIONAL EN EL MERCADO DE TRABAJO 117

7.1.- LA LUCHA FEMINISTA Y LA INTERSECCIONALIDAD 117

7.2.- EL MOVIMIENTO LGBTIQ+ Y LA INTERSECCIONALIDAD 121

7.3. LA SITUACION ACTUAL EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LA MUJER Y OTROS GRUPOS QUE SUFREN DISCRIMINACION INTERSECCIONAL 127

VIII.-POLITICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA UE 152

8.1. LOS PROGRAMAS DE ACCION SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA UE 152

8.2. EL PAPEL DE OTROS ORGANISMOS RELEVANTES Y RECURSO FINANCIEROS 162

8.3.- PROGRAMAS ANTIDISCRIMINATORIAS Y DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA UE ACTUAL 172

8.3.1 EL ENFOQUE INTERSECCIONAL EN LA ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE GENERO 2020-2025 172

8.3.2. LOS INFORMES ANUALES SOBRE LA APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE GENERO 2020-2025 179

8.3.3 ANALISIS INTERSECCIONAL DE LA ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE GENERO 2020-2025 189

8.4.- MEDIDAS DE ACCION POSITIVA EN LA POLÍTICA DE GÉNERO DE LA UE 201

IX.- POLITICAS DE EMPLEO DE LA UE 224

9.1 EVOLUCION HISTORICA 224

9.2 LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO DESDE UN ENFOQUE INTERSECCIONAL 237

9.3. EL FOMENTO DE EMPLEO EN LOS COLECTIVOS CON DESVENTAJAS INTERSECCIONADAS 249

X.- LA BRECHA SALARIAL. INTERPRETACION INTERSECCIONAL 257

10.1.- INTRODUCCION 257

10.2. EL CAMINO DE LA UE HACIA LA IGUALDAD RETRIBUTIVA 261

10.2.1. LOS AVANCES POLITICOS Y NORMATIVOS 261

10.2.2 LOGROS DESDE LA INTERPRETACION JURISPRUDENCIAL DEL TJUE 269

10.3.- PRINCIPALES CAUSAS GENERADORAS DE LA BRECHA SALARIAL Y ACCIONES DE TRATAMIENTO 274

10.4. LA BRECHA SALARIAL INTERSECCIONAL. ESPECIAL REFERENCIA A LA BRECHA DE LAS PENSIONES 286

10.5. ANALISIS INTERSECCIONAL DE LA DIRECTIVA 2023/970 DE 10 DE MAYO DE 2023 293

XI.- POLITICAS DE CONCILIACION ENTRE LA VIDA PRIVADA Y LA VIDA PROFESIONAL 312

11.1. INTRODUCCION 312

11.2. LA EVOLUCION POLITICA Y LEGAL 312

11.3. LOS AVANCES JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE CONCILIACION EN LA UE 320

11.4. EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PRIVADA Y LA VIDA PROFESIONAL EN LA ACTUALIDAD 322

11.5. ANALISIS INTERSECCIONAL DE LA DIRECTIVA 327

11.6. LA CONCILIACIÓN Y LOS COLECTIVOS INTERSECCIONALES. 338

XII- LA DISCRIMINACION DIGITAL 346

12.1. INTRODUCCION 346

12.2 LA TRANCISION DIGITAL EN LA UE 347

12.3. LA UE ANTE LA IMPARABLE LLEGADA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL 360

12.4 ANALISIS INTERSECCIONAL DE DOCUMENTOS DE LA UE 364

12.5 LA DISCRIMINACION DIGITAL LABORAL Y SUS VERTIENTES 375

12.6 LOS GRUPOS VULNERABLES EN LA EXCLUSION DIGITAL LABORAL 384

12.5.1. LA DISCRIMINACIÓN DIGITAL DE GENERO 385

12.5.2. LA BRECHA DIGITAL GENERACIONAL 390

12.5.3. LA DISCRIMINACION DIGITAL LGBTIQ+ 392

12.7 PROPUESTAS INTERSECCIONALES FRENTE A LA DESIGUALDAD DIGITAL 394

XIII.- CONCLUSIONES 409

13.1. RESULTADOS 409

13.2.- LINEAS E INICIATIVAS DE INTERVENCION Y CAMBIO EN UN FUTURO ABIERTO 422

13.3.- CONCLUSIONES GLOBALES 436

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 444

REFERENCIAS NORMATIVAS Y DOCUMENTALES 461

REFERENCIAS JURISPRUDENCIALES 486

A mi madre, a mis hijos, a mi hermana y a Fernando, por el tiempo que no estuve.

INDICE DE SIGLAS Y ACRONIMOS

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
art.	artículo
CDH	Comité de Derechos Humanos
CDN	Convención sobre los Derechos del Niño
CDR	Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial
CEDAW	Comité sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer
CEDH	Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales
CEDS	Comité Europeo de Derechos Sociales
CEE	Comunidad Económica Europea
CEMR	Consejo de las Regiones y las Municipalidades Europeas
CERD	Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de Naciones Unidas
CESCR	Comité de Derechos económicos, sociales y culturales del Consejo económico y Social de Naciones Unidas
CESE	Comité Económico y social europeo.
CSE	Carta Social Europea
DAW	División de las Naciones Unidas para el Adelanto de la Mujer
ECOFIN	Consejo de Asuntos Económicos y Financieros
ECOSOC	Economic and Social Council
ECRI	Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia
EEE	Estrategia Europea de Empleo
ESG	Environmental, Social and Governance
EIGE	European Institute for Gender Equality
ENAR	European network against racism
EPAC	Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento
STEM	Ciencia (Science), Tecnología (Technology), Ingeniería (Engineering) y Matemáticas (Mathematics).
GPG	Gender pay gap
FEMM	Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género
FRA	Agencia Europea de los Derechos Fundamentales
IA	Inteligencia artificial
ICERD	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial
LGBTIQ+	Lesbiana, Gay, Bisexual, Transexual, Intersexual, Queer, otras minorías.
NTP	Nacional de un tercer país
OCDE	Oficina para la Cooperación y Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
RSC	Responsabilidad Social Corporativa
SGC	Secretaría General del Consejo
SOGIESC	Sexual orientation, gender identity and expression, and sex characteristics
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TFP	Tribunal de la Función Pública de la Unión Europea
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea (hasta diciembre de 2009, Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas)
TUE	Tratado de la Unión Europea
UE	Unión Europea
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer

"La esencia de la sinergia consiste en valorar la diferencia". Richards Covey, S.[1]

I.- PRESENTACION DEL TEMA DE INVESTIGACION

1.1. INTRODUCCION

Para introducir la temática que pretendemos estudiar debemos recordar que los valores universales de los Derechos inviolables e inalienables de la persona, así como la Libertad, la Democracia, la Igualdad y el Estado de Derecho, inspiraron la creación de la Unión Europea (en adelante, UE). Así consta en el Preámbulo del Tratado de la Unión Europea o en el Tratado de Maastricht, acto fundacional de la que hoy se conoce como UE, suscrito el 7 de febrero de 1992, y que, como manifestación del Derecho originario de la Unión, goza de carácter vinculante para todos los Estados miembros.

Este texto contempla en su art.2 como fundamento de la UE el respeto de la Dignidad Humana y de los Derechos Humanos, incluidos los Derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores deben ser comunes a los Estados miembros, en particular, en una sociedad que se caracteriza por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad[2].

El art.6.3 del mismo texto legal integra en el Derecho de la UE, como principios generales, los Derechos Fundamentales que garantiza el Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de fecha 4 de noviembre de 1950[3]. Entre estos derechos, el art. 14 del Convenio contempla el Derecho a la no distinción por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.

A partir del reconocimiento de estos Valores y Derechos Fundamentales, las instituciones de la UE, con un loable esfuerzo, han diseñado Políticas contra la

[1] RICHARDS COVEY, S. *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*, Paidos (1989) p.362.

[2] *Version Consolidada del Tratado de la Unión Europea, Maastricht*. DOUE C83/13, 30.3.2010. Disponible en https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf (Consultado en fecha 31.05.2022).

[3] *Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos.* Disponible en https://www.echr.coe.int/documents/convention_spa.pdf (Consultado en fecha 31.05.22).

discriminación y Programas a favor de la igualdad de trato en el empleo, en un intento de influir y transformar decisivamente las distintas normativas estatales en la materia.

No obstante, entre las asignaturas políticas pendientes hallamos el establecimiento de bases eficaces para la protección específica de determinadas situaciones agravadas, toda vez que a fecha actual asistimos al desamparo de personas en las que confluyen de forma interseccional distintas causas de discriminación sufriendo por ello un nivel aumentado y particular de perjuicio.

Encontrar vacíos de protección normativa y sugerir nuevas fórmulas de integración de estas lagunas en la política de la UE es el objetivo de esta investigación. Para ello enfocaremos nuestro estudio en el ámbito laboral, en correspondencia al espacio donde la resistencia a la discriminación en el empleo favoreció el impulso de la lucha de la UE en favor de la igualdad.

El rechazo a la diferenciación de las personas por su origen racial viene de lejos y marcó el origen de los Derechos Humanos. Desde Ciro el Grande, en el 539 a C, que liberó a todos los esclavos al conquistar Babilonia proclamando la libertad religiosa, pasando por la Carta Magna de 1215, la Declaración de independencia de América en 1776, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en 1789, la Carta Fundacional de las Naciones Unidas en 1945, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU en 1948, y así hasta la Tercera Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia en Durban 2001, la preocupación por sentar y afianzar el derecho a la igualdad de las personas ha evolucionado en pro de la lucha contra cualquier tipo de discriminación[4].

Paralelamente a la lucha antidiscriminatoria racial, la lucha contra la discriminación por razón de sexo adquirió un peso fundamental, marcando un gran hito con la citada Convención sobre discriminación racial y sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que impulsó intensamente los avances normativos de la lucha contra la discriminación racial y de las mujeres. Igualmente, la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer con la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción de Beijing en 1995, abre un nuevo capítulo en la lucha por la

[4] Pueden reseñarse, entre otros, el Convenio sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952), el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (1958), la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (1979).

igualdad entre los sexos, de manera que cada cinco años se celebran en Nueva York sesiones sobre los avances logrados en la materia[5].

Las instituciones internacionales han tratado en sus trabajos otras causas de discriminación, como las Convenciones de Naciones Unidas sobre el niño en 1989 y sobre las personas con discapacidad en 2007, que contemplan el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición.

En la UE la lucha contra la discriminación de género ha sido especialmente productiva generando un amplio cuerpo de medidas de acción positivas, por lo que a nuestro juicio constituye un excelente punto de partida en el objeto de nuestro estudio, que se centrará en la confluencia de causas tradicionales de diferenciación y de éstas con otras nuevas que igualmente conculcan los derechos humanos.

La versión consolidada actual del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea contempla la posibilidad de adoptar acciones de lucha contra la discriminación, añadiendo a los clásicos motivos raciales o de sexo, otros como la religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual[6] y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea en el año 2000 alude a una lista de hasta diecisiete causas de diferenciación[7].

La inclusión de variadas razones en la lucha por la protección de los Derechos Humanos y en pro del Derecho a la Igualdad y la no discriminación ha obligado a contemplar la idea de la confluencia de dos o más causas de diferenciación, siendo la Declaración de Durban en 2001 pionera en la materia, como veremos más adelante.

---

[5] *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.* Las sesiones de evaluación son conocidas como Beijing+5 en el 2000, Beijing+10 en 2005, Beijing+15 en el 2010, Beijing+20 en 2015, y Beijing+25 en 2020, esta última condicionada en su formato por la pandemia Covid 19. Documento disponible en https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf (Consultado en fecha 21.09.2023).

[6] *Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.* DOUE 7.6.2016 C 202/47. El Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica original (1957) incluía una prohibición de la discriminación por razón de género en materia de empleo. Con posterioridad a raíz de la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1997 se incluyó el art.13 en el Tratado CE que permitió al Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, adoptar medidas para luchar contra la discriminación por nuevas razones que incluían el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la edad, la discapacidad y la orientación sexual. En la Versión actual del TFUE viene contemplada en el art. 19. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0023.01/DOC_3&format=PDF (Consultado en fecha 31.05.2022).

[7] *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,* DOCE 18.12.2000 C 364/1. Disponible en http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf (Consultado en fecha 31.05.2022).

Las primeras alusiones a la discriminación interseccional se encuentran ligadas en su origen a la doble opresión por raza y sexo al ser los factores que mayor impulso adquirieron en la lucha antidiscriminatoria. La primera en el ordenamiento norteamericano y la segunda a través de la tutela de la discriminación por género en la UE. La ONU, en algunos de sus convenios sobre derechos de las personas, ha centrado su atención en la presentación conjunta de estos dos factores, además de añadir la discapacidad[8].

A partir de aquí y superado el tradicional acotamiento dual de la combinación de factores, la lucha contra la discriminación agravada de grupos afectados por varios de estos factores que interactúan entre sí, constituye a nuestro juicio, un paso obligado en las políticas de la UE, siendo éste un punto de partida del objeto de nuestro estudio, la discriminación interseccional en el contexto laboral. Y ello por cuanto, si bien el tema ha llamado la atención de la Comunidad internacional, aún se encuentra tímidamente tratado y carente de protección jurídica adecuada en el ámbito de la UE, fundamentalmente por falta de una visión global de los factores, tradicionalmente tratados por separado[9].

Dada la naturaleza preventiva de las políticas públicas, confiamos en que nuestra investigación alumbre datos útiles que contribuyan en lo posible a visibilizar la necesidad de impulsar el tratamiento eficaz de estas discriminaciones interseccionales para avanzar hacia una mayor igualdad y asentar bases de futuras medidas políticas y legales.

1.2.- JUSTIFICACION DEL TEMA Y PUNTO DE PARTIDA

El Consejo de la Unión Europea, que tiene atribuidas funciones legislativas conjuntamente con el Parlamento Europeo y es considerado la voz de los Estados

[8] La *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, de fecha 13 de diciembre de 2006, reconoce expresamente en el art. 6.1. la discriminación múltiple de las mujeres y niñas con discapacidad y las necesidades especiales de los niños con discapacidad. Disponible en https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf (Consultado en fecha 31.05.2022). Por su parte, la *Declaración de Naciones Unidas sobre derechos de los Pueblos indígenas, de fecha 13 de septiembre de 2007*, encomienda en el art. 22 a los Estados dedicar particular atención a los derechos y a las necesidades de los ancianos, mujeres, jóvenes, niñas y personas con discapacidad indígenas. Disponible en https://www.ohchr.org/es/publications/reference-publications/united-nations-declaration-rights-indigenous-peoples (Consultado en fecha 31.05.2022).

[9] LOMBARDO, E. Y VERLOO, M. "La Interseccionalidad del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea", *Revista Española de Ciencia Política,* 23 (2010) p.25. Disponible en http://www.recp.es/index.php/recp/article/view/138 (Consultado en fecha 09.10.2023).

Miembros, ha prestado cierta atención al tema que nos ocupa, la discriminación por varios factores que concurren en una misma persona.

El 2 de julio de 2008 se presentó una Propuesta de Directiva del Consejo cuyo objeto fue hacer extensiva a ámbitos fuera del contexto laboral la protección contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual[10].

Dicha Propuesta de Directiva, que establece un nivel mínimo homogéneo de protección en la UE y complementa la legislación de la Unión en este ámbito, prohibiría la discriminación por los motivos mencionados en los ámbitos siguientes: la protección social, incluidas la seguridad social y la atención sanitaria; la educación; y el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda. Es conocida como Propuesta de Directiva Horizontal.

La citada propuesta entra en el ámbito de aplicación del art. 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, por lo que se requiere para su adopción la unanimidad del Consejo de la UE, previa aprobación del Parlamento Europeo, siendo ésta una de las causas de que la Propuesta haya quedado sin validación legislativa.

Así, tras 10 años de la adopción de la Propuesta de Directiva, el Grupo "Cuestiones Sociales" del Consejo, grupo de trabajo especializado que asiste al Consejo de la UE y que se ocupa de toda la labor legislativa en materia de empleo y política social, estudió la Propuesta centrándose, entre otros asuntos, en la discriminación múltiple, cuyo resultado obra en el Informe de situación de la Secretaría General del Consejo[11] al Comité de Representantes Permanentes[12] de fecha 16 de noviembre de 2018, sobre la Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual[13]. Este Informe de situación recoge lo siguiente:

[10] *Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual*. COM (2008) 426 final. https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0426:FIN:ES:PDF (Consultado en fecha 02.06.2022).

[11] La Secretaría General del Consejo (SGC) presta asistencia al Consejo Europeo y al Consejo de la Unión Europea y ayuda a organizar y garantizar la coherencia del trabajo del Consejo y a la ejecución de su programa.

[12] COREPER es un órgano preparatorio del Consejo formado por los representantes permanentes de los Gobiernos de los Estados miembros ante la UE.

[13] *Informe de la Secretaría General del Consejo al Comité de Representantes Permanentes / Consejo sobre la Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las*

a) Discriminación múltiple (artículo 2, apartado 2 y apartado 3 bis, y considerando 12 bis ter)

El proyecto de Directiva contiene disposiciones sobre la discriminación múltiple, que puede darse incluso en una situación en la que no se produciría discriminación si los motivos se considerasen por separado. Ahora bien: la Presidencia ha sugerido eliminar de las disposiciones aquellos motivos de discriminación contemplados por otras Directivas (sexo y origen racial o étnico), de modo que en la presente Directiva solo se contempla la discriminación múltiple en relación con los motivos mencionados en su ámbito de aplicación. Algunas delegaciones lamentaron que se hubiese restringido el concepto de discriminación múltiple; otras reiteraron sus dudas acerca de la inclusión de esta noción en el texto. Sin embargo, en líneas generales, el grupo de trabajo estuvo conforme con la inclusión de la discriminación múltiple a partir de lo sugerido por la Presidencia"[14].

Y como conclusión recoge que: *"A pesar del amplio apoyo a los objetivos de la Directiva propuesta, serán precisos trabajos técnicos y más debates políticos antes de poder alcanzar la unanimidad necesaria en el Consejo"*[15].

En los Informes de situación posteriores se plantea la posibilidad de introducir en el texto el concepto de interseccionalidad, lo cual indica que se realizaron algunos avances interesantes durante los debates sobre el texto, si bien no se ha alcanzado la unanimidad necesaria en el Consejo, y es evidente que es necesario seguir trabajando sobre la materia[16].

El hecho de que la discriminación por distintas razones haya sido objeto de estudio en el Grupo de trabajo del Consejo de la UE indica la necesidad de una respuesta jurídica propia para este tipo de situaciones, en las que la diferencia de trato es más

personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Doc. 14253/18, disponible en https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14253-2018-INIT/es/pdf (Consultado en fecha 02.06.2022).

[14] *Ibid*.Trabajos del Consejo durante la Presidencia austriaca. a) Discriminación múltiple (artículo 2, apartado 2 y apartado 3 bis, y considerando 12 bis ter) p.3.

[15] *Ibid*. Conclusión. p.5.

[16] *Informe de la Presidencia del Consejo al Comité de Representantes Permanentes sobre la Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual*, de fecha 23 de noviembre de 2021, doc. 14046/21. Disponible https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14046-2021-INIT/es/pdf?msclkid=e69fd33bcef711ec92a8159ea83417b1 (Consultado en fecha 02.06.2022).

desfavorable para la persona, más que si solo tuviera uno de los rasgos objeto de discriminación, y por ello se encuentra en la agenda de ciertas instituciones de la UE.

La necesidad de una respuesta que se diferencie de la clásica solución que se viene contemplando para las situaciones de desigualdad de trato simple viene dada por el hecho de que los seres humanos no son unidimensionales, al contrario, tienen diversas identidades y deben ser objeto de tutela desde todas las perspectivas posibles.

Sin embargo, no puede considerarse cada factor de forma separada o considerarse únicamente la suma de todos ellos, sino que ha de aplicarse un enfoque interseccional que va a suponer, no la suma de opresiones y perjuicios, sino la multiplicación exponencial de los mismos.

A pesar del auge de la lucha antidiscriminatoria desarrollada por los órganos de la UE y los innegables avances conseguidos, parece que la UE se encuentra perdida a la hora de avanzar en su campaña igualitaria en el trato a los seres humanos, pues como hemos visto más arriba, para determinadas particularidades de la realidad discriminatoria, no pasa de realizar un mero debate sin llegar a propuesta alguna por falta de unanimidad[17].

Los avances de las instituciones de la UE son de vital importancia en cuanto marcan la pauta legislativa de los Estados integrantes de la UE que, en su mayoría, han sido obedientes adoptando en sus ordenamientos jurídicos las directrices de las instituciones en materia antidiscriminatoria, como no podía ser de otra manera. Ello nos lleva a pensar que en los futuros avances en la materia los Estados integrantes van a recibir magnetizados su modelo natural y su prototipo dispositivo.

La Propuesta de Directiva por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sigue a fecha de hoy bloqueada en el Consejo[18].

[17] *Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de octubre de 2016, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el establecimiento de un mecanismo de la Unión para la Democracia, el Estado de Derecho y los Derechos Fundamentales (2015/2254(INL).* DOUE 19.6.2018, C 215/162. En el texto el Parlamento pidió un nuevo proyecto de acuerdo para la adhesión de la Unión al CEDH y modificaciones del Tratado, como la eliminación del artículo 51 de la Carta de los Derechos Fundamentales, la conversión de esta en una Declaración de Derechos de la Unión y la supresión del requisito de unanimidad en los ámbitos de igualdad y no discriminación. Petición 11 y Considerando 20. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/969cf539-738a-11e8-9483-01aa75ed71a1/language-es/format-PDFA1A (Consultado en fecha 02.06.2022).

[18] Comisión de Peticiones del Parlamento Europeo, *Enmiendas 1 - 87. 21 de febrero de 2021. Proyecto de Opinión Mario Furore. Situación de los Derechos Fundamentales en la Unión Europea en 2020 y 2021 (2021/2186(INI)).* Algunos miembros del Parlamento Europeo han lamentado esta situación de bloqueo pidiendo a la Comisión que proponga una nueva legislación contra la discriminación y exhortando a los

¿Debemos deducir de la falta de unanimidad que las situaciones de discriminación por la intersección de varias razones de opresión no deben beneficiarse de una respuesta jurídica explicita? ¿Resultaría eficaz la elaboración y aplicación de leyes que aborden la discriminación en un escenario distinto al de supuestos individuales de discriminación?

Como una primera e inmediata respuesta podemos decir que la exclusión y la enorme distancia entre las minorías dentro de una misma categoría, la dispersión legislativa de la UE que contempla por separado los distintos factores de discriminación, la dificultad conceptual, así como la falta de visión global u holística de las causas de opresión y sus efectos, son los tradicionales obstáculos que han impedido hallar una respuesta directa a las situaciones de discriminación agravada por la concurrencia de varios factores.

Se hace necesario y urgente emprender una respuesta acertada en estos momentos en los que se aprecia un aumento de los actos de discriminación en todo el mundo, a veces alimentados por el fanatismo de algunos grupos y utilizados como carta electoral por otros. La importancia de abordar la interseccionalidad es un reto político que crece dentro de la mayoría de las instituciones de la UE si bien la aplicación práctica es mínima y deficiente pues falta el enfoque interseccional en el diseño y ejecución de las medidas políticas.

1.3.-JUSTIFICACION DE LA COMBINACION DE REFERENCIA

A la hora de analizar si las políticas laborales de la UE protegen a sujetos con problemas de discriminación interseccional consideramos interesante centrar nuestro estudio en determinados factores que pueden multiplicarse y enlazarse entre sí dando lugar a un perjuicio particular y aumentado. Para entender la elección de los tres factores de discriminación cuya combinación hemos elegido como referencia en nuestro trabajo, debemos realizar un repaso por todos ellos.

En la regulación clásica la prohibición de discriminación es unidimensional, parte de valorar un solo factor, bien género, bien características sexuales, bien circunstancia social o personal, entre otros.

Estados miembros a abordar eficazmente todos los supuestos casos de discriminación y a tratarlos de conformidad con la legislación nacional y de la Unión. Documento disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/PETI-AM-704548_ES.pdf (Consultado en fecha 02.06.2022).

Aunque la evolución social ha identificado nuevas causas de discriminación que no han sido contempladas política y jurídicamente, como la orientación sexual, la identidad sexual y/o de género y la expresión de género, el modo en que las instituciones abordan el tratamiento de los distintos factores pasa por una respuesta personalizada y diversa para cada uno de los motivos que pueden interaccionar. En palabras de Rey Martínez *"Se suelen tratar como rectas paralelas que siempre guardan la misma distancia y nunca se cortan"*[19].

Sin embargo, en las situaciones de combinación de estos factores entre sí, no todos operan en el mismo plano o con el mismo peso, ni en el ámbito personal ni en el ámbito social o jurídico, ni lógicamente en el contexto laboral.

La primera incursión jurídica en la materia objeto de nuestro estudio vino de la mano de la académica, activista feminista Williams Crenshaw, Kimberlé[20], referente en la lucha contra la desigualdad raza-género. Por esta razón no podemos dejar de tomar como referencia al menos uno de estos dos factores. Concretamente analizaremos desde una perspectiva interseccional el factor género, objeto de la tutela antidiscriminatoria "fuerte", entendiendo por ésta la protección dispensada a factores tradicional y ampliamente protegidos frente a otros motivos de discriminación que no han sido objeto de un tratamiento tan intenso, como la identidad sexual o la diversidad genética.

Las víctimas de discriminación por razón de género son especialmente vulnerables, lo que exige aplicar una perspectiva de género transversal sobre el terreno de otras causas de discriminación. La multiplicación de circunstancias discriminatorias debe incrementar la tutela de la mujer integrando en su estatus requerimientos materiales de igualdad reforzados particularmente[21].

La protección de la mujer frente a la diferencia de trato fue el primer escenario en el que se contempló la multiplicidad de causas de discriminación, en cuanto que la desigualdad por razón de género está normalmente presente en los supuestos de

[19] REY MARTÍNEZ, F. "La Discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo", *Revista Española de Derecho Constitucional*, 84 (2008) p.254.

[20] WILLIAMS CRENSHAW, K. (Canton, 1959), Doctorada en Derecho por la Escuela de Derecho de Harvard, abogada y profesora.

[21] Así lo asevera RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M. "Discriminación Múltiple", *Diario La Ley,* 8571 (2015) p.4.

superposición de causas de discriminación[22]. La mujer es un sujeto especialmente castigado por la discriminación múltiple[23].

No podemos obviar el hecho de que la mayoría de los estudios sobre la interseccionalidad versan sobre mujeres y además la legislación específica sobre discriminación por razón de sexo y las políticas de igualdad de género y la valoración de sus resultados con espíritu crítico nos permite mejorar su eficacia y aprovechar sus fortalezas y debilidades en el diseño de la protección de otras interseccionalidades.

Partiendo del vector género, son innumerables las distintas combinaciones que podrían tomarse como referencia de estudio: etnia, edad, discapacidad, religión, orientación sexual, identidad sexual y/o de género y la expresión de género, enfermedad, diversidad funcional, etc. La discriminación interseccional es experimentada por personas gais y por lesbianas de las minorías étnicas; personas de color discapacitadas; miembros de minorías étnicas más jóvenes o personas discapacitadas mayores, sobre todo si son gais, mujeres gitanas, mujeres de religión musulmana o inmigrantes[24].

Entre todos grupos, el colectivo LGBTIQ+ nos parece especialmente interesante como segundo valor de análisis, no solo por constituir un grupo mayoritario sino también por su diversidad interna[25], pues abarca una variedad de sujetos entre los que, a su vez, interactúan distintos factores de discriminación.

---

[22] A pesar del protagonismo de la mujer como sujeto de protección frente a la desigualdad, la teoría de la interseccionalidad también ha irrumpido en casos de discriminación de hombres en desventaja en el contexto laboral, como muestra GREGGORY JOHNSON III, R. Y ANTONIO RIVERA, M. "Intersectionality, Stereotypes of African American Men, and Redressing Bias in the Public Affairs Classroom", *Journal of Public Affairs Education,* 21.4 *(2015)* pp.511-522. Igualmente opina AARON LACY, D. "The most endangered title VII Plaintiff?: Exponential discrimination against African-american males", *Nebraska Law Review, 86.3 (*2008) p.26.

[23] En este sentido CASTELLANO BURGUILLO, E. *Feminismo de la diferencia y políticas laborales comunitarias para fomentar la igualdad de género.* Publicaciones CES-A Colección premio de investigación (2008) p.50.*"En todas las corrientes del pensamiento feministas existe un elemento común y es la referencia a la mujer en un doble sentido. Por un lado, como objeto de estudio en tanto que individuo oprimido y subordinado de la sociedad que reclama su liberación. Incluso a veces, esa opresión es doblemente padecida, como perteneciente a un grupo oprimido y por ser mujer dentro de ese grupo."*

[24] Como afirma REY MARTÍNEZ, F. *supra nota* 19. p.273.*"Por supuesto, los poderes públicos deberán intentar remediar cualquier forma de discriminación múltiple, pero de un modo especial y prioritario, entiendo, deberán abordar aquellas que se refieren a un gran número de personas o que tengan una suerte de dimensión sistémica".*

[25] El amplio espectro de personas que integran este colectivo viene reflejado en la definición que incluye la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones "Unión de la

Este colectivo incluye distintos subgrupos, algunos minoritarios dentro del colectivo. La amplitud de esta diversidad dentro del grupo nos obliga a utilizar una locución que abarque el mayor número de causas de discriminación. Por ello en este trabajo utilizaremos la expresión "orientación sexual, identidad sexual y/o de género y la expresión de género".

Entre todas las personas con hechos diferenciales dentro de este colectivo las personas transexuales son las que enfrentan las formas más severas de discriminación laboral, especialmente si la transición ha sido hacia el género femenino. Las personas que transitan de género, así como las personas no binarias y las personas intersexuales se encuentran entre los grupos tradicionalmente menos aceptados de la sociedad y sufren más discriminación que otras personas de las comunidades LGBTIQ+[26].

A mayor abundamiento en la legislación de la UE contra la discriminación y en la mayoría de los Estados miembros no se incluye la discriminación basada en características sexuales, ni como categoría independiente ni interpretada como una forma de discriminación basada en el sexo, con lo que el acceso a la justicia es complejo

Igualdad: Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025", de fecha 12 de noviembre de 2020, COM (2020) 698 final. *«LGBTIQ» hace referencia a: – personas que se sienten atraídas por otras de su mismo sexo (mujeres lesbianas y hombres gais) o de cualquiera de los sexos (personas bisexuales), – personas cuya identidad o expresión de género no se corresponde con el sexo que se les asignó al nacer (personas trans y no binarias), – personas que han nacido con características sexuales que no se ajustan a la definición tradicional del sexo masculino o femenino (personas intersexuales), y –personas cuya identidad no encaja en una clasificación binaria de sexualidad o género (queer)."* Nota al pie 2. p.1. " *...las personas trans, no binarias e intersexuales, que se encuentran entre los grupos menos aceptados de la sociedad y, en general, sufren más casos de discriminación y violencia que otras personas de las comunidades LGBTIQ.*" Introducción. p.3. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52020DC0698&msclkid=684cb94acea611eca84299f21beeee18 (Consultado en fecha 02.06.2022). Recientemente se ha añadido el signo + para hacer referencia a otras minorías dentro de este colectivo. como las personas pansexuales, que sienten atracción sin necesidad de fijarse en el género de la otra persona, o personas asexuales, que no tienen ningún interés sexual, o personas demisexuales, que necesitan conocer a la otra persona en profundidad para sentir atracción.

[26] En este sentido MORALES ORTEGA, J.M. "*Discriminación, diversidad e inclusión LGBTI+ en los entornos laborales: un análisis de la responsabilidad social empresarial y de la negociación colectiva"*, *Noticias Cielo,* 4 (2022). *"Ello quiere decir que este colectivo está integrado por diferentes subgrupos, cada uno de los cuales tienen sus propias problemáticas, necesidades y requerimientos. El hecho, bastante frecuente, de hacer caso omiso de ello conlleva ignorar a determinados subgrupos, lo que se hace especialmente llamativo en el caso de las personas trans, en sus dos versiones; y muy particularmente, de las personas transgénero. Incluso, esta desatención de la diversidad LGTBI+ ha hecho que, a efectos de determinar el hecho diferencial, presupuesto de la propia discriminación, no se atienda a cada uno de ellos y, por no hacerse, que queden fuera, concretos colectivos, de los tradicionales catálogos de causas de discriminación."* p.1. Disponible en https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/04/morales_noticias_cielo_n4_2022.pdf *(*Consultado en fecha 28.09.2023*).*

y difícil y el perjuicio es aún mayor [27]. Paulatinamente la trans-discriminación ha ido ganando en la UE cuyas instituciones y organizaciones reclaman que los Estados aprueben intervenciones sobre la discriminación por razón de identidad de género para garantizar la igualdad plena de las personas trans.

En general, a pesar de que en la actualidad asistimos a una mayor aceptación social de todo el colectivo LGBTIQ+, es el principal colectivo destinatario de los delitos de odio y sufre una discriminación autosilenciada que se retrata en el ámbito laboral en el ocultamiento preventivo y la invisibilización.

El tercer factor que hemos tomado como referencia en nuestro estudio es "la edad madura" por sus innegables implicaciones en la vida laboral de las personas. El edadismo[28] o discriminación por edad a las personas mayores, sienta sus razones de opresión en la idea de que el envejecimiento *per se* aconseja el retiro de la vida activa, alimentando mecanismos que acortan la vida laboral, como los despidos, prejubilaciones, y/o cronificando el desempleo sobrevenido a cierta edad.

La edad es, sin duda alguna, un factor que multiplica la vulnerabilidad de las personas que ya sufren otros motivos de segregación precipitándoles a un bucle que se retroalimenta con el paso del tiempo. La edad madura es probablemente, de los tres vectores escogidos en este estudio, el que menos recorrido ha tenido en el camino hacia la igualdad y el más desamparado de protección en el ámbito laboral. A la falta de norma vinculante específica que contemple la intersección de la edad con otras dimensiones se suma la laxitud de la doctrina jurisprudencial.

En los últimos años asistimos a una campaña mundial de lucha contra el edadismo que tiene reflejo no solo en el campo jurídico sino también en otras disciplinas como el ámbito de la salud, la educación, la moda. Sin embargo, si no se tienen en consideración los efectos complejos y específicos de la confluencia de este factor con otras dimensiones de la persona, los avances serán deficientes. La mujer afectada por la concurrencia de discriminaciones es perjudicada por su mayor presencia entre el grupo de personas mayores (feminización del envejecimiento) y por la diferencia de trato con otros colectivos de mayores, como el de los hombres de edad madura y a su vez por

[27] *Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de febrero de 2019, sobre los derechos de las personas intersexuales (2018/2878(RSP)). DOUE 23.12.2020 C 449/142. "Considerando que la legislación contra la discriminación a escala de la Unión, y en la mayoría de los Estados miembros, no incluye la discriminación basada en características sexuales, ya sea como categoría independiente o interpretada como una forma de discriminación basada en el sexo;"* Considerando K. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52019IP0128 *(*Consultado en fecha 28.09.2023*).*

[28] "Ageism", término acuñado para referir a la discriminación que padecen las personas mayores por Neil Butler, Robert (1927-2010), médico gerontólogo, psiquiatra, y autor ganador de un Premio Pulitzer.

otros grupos de mujeres no mayores. Los efectos son distintos y más graves que si sufrieran estas discriminaciones por separado lo que hace que estas situaciones interseccionales sean merecedoras de un tratamiento jurídico diferenciado.

En el ámbito laboral el perjuicio interseccional se agrava por la frecuencia y extensión de sus efectos al retratarse en todas las fases y aspectos de la relación laboral. Por ello el edadismo interseccional tiene incidencia e interés en cada una de las políticas laborales objeto de este trabajo.

El Parlamento Europeo ha lamentado la discriminación múltiple e interseccional a la que se enfrentan las personas mayores en una sociedad europea que envejece y pide a los gobiernos que integren mejor esta dimensión a la hora de redactar y aplicar políticas[29]. La referencia indistinta a la discriminación múltiple e interseccional evidencia la falta de un verdadero y acertado enfoque que se centre en los particulares efectos de la interseccionalidad, sin el cual la protección deviene ineficaz.

En definitiva, hemos escogido para nuestra investigación la siguiente combinación de factores: el género, la orientación sexual, identidad sexual y/o de género y expresión de género[30] y la edad madura. El interés de estos factores viene dado por la oportunidad que nos brinda su estudio para trasponer los innegables avances sociales y políticos conseguidos en materia de igualdad de trato desde la perspectiva de género femenino/masculino a otros colectivos que se encuentran de camino en esa

[29]*Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de enero de 2019, Situación de los Derechos Fundamentales en la Unión Europea en 2017 (2018/2103(INI))*.DOUE 27.11.2020, C 411/94. *"40. Lamenta la discriminación múltiple e interseccional a la que se enfrentan las personas mayores en una sociedad europea que envejece; pide a todos los niveles de gobierno que integren mejor esta dimensión a la hora de redactar y aplicar políticas, en particular en la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales;" D*ocumento disponible en https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/540599f7-308c-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-es *(*Consultado en fecha 02.06.2022). En el mismo sentido el Plan para el Década del Envejecimiento Saludable 2020-2030, desarrollado por la OMS y que se ajusta al calendario de la Agenda 2030 y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y que relaciona la inequidad con el envejecimiento en las mujeres mayores y las intersecciones entre el género y la edad. Documento disponible en https://cdn.who.int/media/docs/default-source/decade-of-healthy-ageing/decade-proposal-final-apr2020rev-es.pdf?sfvrsn=b4b75ebc_28&download=true (Consultado en fecha 17.04.205)

[30] La orientación sexual, la identidad sexual y/o de género y la expresión de género son conceptos y realidades distintas. La orientación sexual tiene que ver con la atracción amorosa, romántica, afectiva y sexual que una persona siente hacía otra. En este sentido son objeto de nuestro estudio las personas que se sienten atraídas por otras de su mismo sexo o por personas de cualquiera de los sexos (personas lesbianas, gais y bisexuales). La identidad de género es la percepción subjetiva que una persona tiene de sí misma en cuanto a su género. Por su parte, la expresión de género es la representación externa de nuestro género. En este trabajo tomamos como referencia a personas cuya identidad o expresión de género no se corresponde con el sexo que se les asignó al nacer o personas que han nacido con características sexuales que no se ajustan a la definición tradicional del sexo masculino o femenino o personas cuya identidad no encaja en una clasificación binaria de género (personas transexuales, intersexuales, no binarias y queer).

lucha[31], como el colectivo LGBTIQ+ o las personas mayores de 45 años y observar así el resultado que dichos avances producen en situaciones de discriminación agravada por la combinación interaccionada de estos factores entre sí.

Tomamos este eje de factores sin desmerecer ni mucho menos, y es algo que queremos hacer patente desde el principio, otras combinaciones existentes en colectivos discriminados o sujetos desfavorecidos por la falta de unanimidad y voluntad política que impide la protección institucional de agravadas situaciones de discriminación.

1.4.- JUSTIFICACION DEL ESTUDIO EN EL CONTEXTO LABORAL Y DE LAS INTERVENCIONES POLITICAS ESCOGIDAS

Una última justificación sobre la elección del tema a estudiar se centra en el contexto laboral. El ámbito laboral fue pionero en la construcción de la doctrina de la discriminación interseccional de la mano de Williams Crenshaw, Kimberle, en 1989 en su estudio "Desmarginalizando la intersección entre raza y sexo"[32]. Para situar y abordar el problema de la interseccionalidad Crenshaw examinó la forma en la que los Tribunales interpretaron las reclamaciones de las mujeres de color demandantes.

Uno de los litigios en cuyo contexto trabaja es el conflicto DeGranffenreid v. General Motors Assenbly Division producido en 1976. Se trataba de un conflicto entre cinco trabajadoras de color y la compañía empleadora, en el contexto de la estabilidad en el empleo. Aunque este supuesto relaciona raza y género, que no es la combinación que finalmente hemos elegido para nuestro estudio, si nos parece interesante destacarlo por la importancia que ha tenido en la protección de la discriminación en el ámbito laboral. Las trabajadoras alegaron discriminación interseccional por raza y género en sus despidos en los que se aplicó el criterio de antigüedad, criterio que

[31] En este sentido la *Estrategia marco contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos*. *COM(2005) 224 Final* ya hacía referencia a la necesidad de "*… examinar de qué manera puede trasladar a otros tipos de discriminación la experiencia adquirida en la lucha contra la discriminación por razón de sexo."* Introducción. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10313 (Consultado en fecha 03.12.2022).

[32] WILLIAMS CRENSHAW, K. "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics", *University of Chicago Legal Forum,1 (1989) pp139-167*. Documento disponible en https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf (Consultado en fecha 28.09.2023).

afectaba en mayor medida a las trabajadoras afroamericanas con más dificultad para acceder a los empleos por motivos raciales. El Tribunal solo consideró uno de los factores, el racial, frustrando el resultado del litigio para las demandantes[33].

Desde entonces la realidad explica la necesidad de que la protección contra la discriminación en el medio de trabajo sea extrapolable a lucha contra la discriminación interseccional y que el contexto del empleo sea pionero en la defensa de la igualdad frente al perjuicio agravado provocado por la coincidencia de diferentes factores de opresión[34].

Las víctimas de discriminación acumulada lideran los más altos niveles de desempleo y las más precarias condiciones laborales. Por ello, nos vamos a centrar en este estudio en cinco de las vertientes de intervención de la UE en el ámbito laboral: Igualdad de oportunidades, Políticas de empleo, Brecha salarial, Políticas de Conciliación entre la vida privada y la vida profesional y Discriminación digital.

Consideramos que estos cinco aspectos, si bien no abarcan todo el espectro laboral completo de la persona afectada (que por razones obvias de espacio no podemos afrontar en un solo estudio) sí pueden ser un abanico representativo de la precariedad laboral que soportan los personas con dificultades interseccionales, primero en su intento de acceder al mercado laboral y una vez alcanzada esta senda, en la adaptación de sus distintas identidades a las condiciones de trabajo. A continuación, razonamos brevemente el motivo que nos ha llevado a analizar cada uno de estos espacios de intervención.

El recorrido normativo desde la Igualdad oportunidades hasta las medidas de acción positivas, que justifica la excepción a la prohibición de la discriminación, constituye una lección ya aprendida que debe utilizarse sin duda como base para implementar aquellas herramientas legales que realmente puedan compensar las

[33] DeGranffenreid v. General Motors Assenbly Division, St. Louis**,** 413 F. Supp. 142 (1976). Otros litigios examinados en el mismo trabajo fueron Moore v Hughes Helicopter 708 F2d 475 (1983) y Payne v Travenol 673 F2d 798 (1982). Otro conocido juicio sobre promoción profesional enfrentó a la empresa Harris County Community Action Asociation que denegó el ascenso a Dafro Jeffries por factores de discriminación combinados, raza-mujer-edad en el año 1980. Dafro Jeffries v. Harris County Community Action Asociation,615 F, 2d (1980).

[34] RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. "Los Contornos de la Discriminación", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado,* 5 (2022) p.21. "*La tutela discriminatoria originaria se centró inicialmente en diferencias por razones étnicas o por razones de género o por motivos religiosos, y en el ámbito laboral, además, por razones de pertenencia o acción sindical. Pero ya en estos motivos se entrecruzan y confluyen tres elementos que están en el trasfondo de la noción de discriminación.*" https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/134036/Los%20contornos%20de%20la%20discriminaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Consultado en fecha 13.07.204).

desventajas que afectan de forma interseccional a nuestros protagonistas[35]. Aprovechar la experiencia de este método de trato diferenciado justificado es la razón de la inclusión de esta figura en nuestro estudio.

En cuanto a las políticas de Fomento del empleo y las Orientaciones para las políticas de empleo en su calidad de instrumentos para la consecución de la Igualdad de género nos parece un espacio fundamental en nuestro estudio. Resulta vital encontrar medidas que puedan mejorar las posibilidades de acceso al mercado de trabajo de grupos de personas con dificultades interseccionales. Se trata del punto de partida de intervención en el contexto laboral y en el que debe incidirse necesariamente para no dejar sin contenido el resto de las políticas aquí tratadas. Si conseguimos facilitar el inicio en la andadura laboral de estas personas estaremos allanando el camino para el resto de los obstáculos interseccionales.

La Brecha Salarial a pesar de ser un espacio principal tratado por la UE para la consecución de la Igualdad de género se resiste a desaparecer. Con todo, el camino recorrido por las instituciones de la UE en este campo puede ser un buen punto de partida para detectar y esquivar los errores o aspectos ineficaces ya conocidos en materia igualitaria y así poder ofrecer herramientas más eficaces de regulación de la discriminación interseccional.

Sobre las Políticas de Conciliación entre la vida familiar y profesional partimos de la actual regulación que arropa la tendencia a la corresponsabilidad de las mujeres y los hombres en los cuidados familiares, entendida en un sentido amplio, para analizar si se aplica el enfoque interseccional que consideramos necesario en la protección de personas especialmente discriminadas, como las mujeres que viven en unidades familiares de distinta índole y/o que padecen otros factores de discriminación como la edad madura. Teniendo en cuenta el avance y los logros conseguidos a fecha actual en materia de conciliación la perspectiva interseccional debería estar muy presente en las medidas de ordenación para compatibilizar el cuidado familiar con el desempeño de la actividad laboral y profesional. Sin embargo, como veremos, estos grupos más vulnerables carecen de protección adecuada a sus especiales dificultades, quedando en un espacio de invisibilidad que hace ineficiente la regulación normativa en estos contextos.

La discriminación digital, en la que podemos incluir aspectos como la brecha digital o la discriminación algorítmica, se retrata en consecuencias desfavorables como la temporalidad y parcialidad, la dificultad de disponibilidad y conciliación de la vida

[35] TEDH, Thlimmenos contra Grecia (n.o 34369/97), 6 de abril de 2000. En el mismo sentido, TEDH, Pretty contra el Reino Unido (n.o 2346/02), 29 de abril de 2002. «*el derecho a no ser discriminado en el disfrute de los derechos reconocidos en el CEDH se vulnera también si los Estados no dan un trato diferenciado a las personas que se hallen en situaciones sustancialmente diferentes».*

laboral, personal y familiar, y la obsolescencia, que afectan particularmente a personas vulnerables con vectores intersectados. Entre los numerosos retos que plantea la llegada de la digitalización, la perspectiva inclusiva desde el punto de vista interseccional en el tratamiento de la discriminación ofrece atender a todas las dimensiones que viven en las personas trabajadoras teniendo en cuenta el peso y la posición con la que opera cada una de ellas dentro del perjuicio discriminatorio.

En definitiva, el estudio de cada una de estas intervenciones de la UE será guía para la consecución del objetivo de esta investigación. El análisis de las citadas políticas laborales de la UE nos mostrará si la protección jurídica que brinda la regulación actual ampara realmente a estos colectivos en el ámbito laboral, y nos permitirá detectar las carencias de las garantías establecidas para estas personas, ofreciéndonos a su vez el camino a seguir para avanzar en la conquista de condiciones laborales dignas, equitativas y adaptadas a sus distintas identidades.

II.- OBJETIVOS

El objetivo general de este trabajo es comprobar si las políticas laborales de la UE ofrecen una protección adecuada a las víctimas de discriminación interseccional, hallar la razón de la falta de cobertura en su caso y proponer soluciones jurídicas a situaciones de opresión discriminatoria interseccional en el ámbito laboral.

La discriminación interseccional es un concepto de reconocimiento político y normativo reciente en el ámbito de la UE. Su introducción en los textos de la UE se ha topado con dificultades en su conceptuación jurídica, en el enfoque de su implementación y en su trasposición práctica. Esta complejidad deja desprotegidas a las personas con problemas de acumulación interseccional de factores de discriminación. Se hace necesario encontrar la perspectiva adecuada para tratar políticamente este tipo específico y particular de discriminación. A tal fin, exploraremos los vacíos de protección política y normativa para sugerir nuevas fórmulas de integración de estas lagunas en las políticas laborales de la UE.

Los objetivos específicos que nos van a permitir alcanzar el objetivo general se concretan en primer lugar en conceptuar de forma correcta la discriminación interseccional centrándonos en los efectos particulares que generan una diferenciación específica y una desventaja particularmente agravada.

Para definir correctamente la noción de discriminación interseccional resulta fundamental diferenciarla de otras figuras afines como la discriminación múltiple que únicamente contempla la suma de factores de opresión.

La confusión terminológica y conceptual entre el fenómeno de discriminación múltiple y de discriminación interseccional preside aún los trabajos políticos, legislativos y las resoluciones jurisprudenciales lo que impide integrar la perspectiva correcta. La aplicación de un verdadero enfoque interseccional permite atajar el perjuicio particular fruto de la intersección y diseñar y aplicar medidas protección específicas para sujetos con discriminaciones entrecruzadas que conllevan efectos singularmente agravados.

Otro objetivo específico de este trabajo consiste en explorar el acervo político y legislativo de la UE con el fin de comprobar normas, documentos y trabajos de las instituciones de la UE que contemplen la discriminación combinada de factores. Ello resulta interesante para situar correctamente el momento en el que la cuestión interseccional entra en la agenda política de la UE. Asimismo, debemos analizar el

momento en que el enfoque que ha presidido el interés por la discriminación acumulada de factores en la UE pasa de ser aditivo y multiplicista a interseccional.

En este plano la comparación con los organismos internacionales que recogieron esta forma particular de diferenciación en la primera década del siglo XXI nos desvelará si la UE se ha retrasado en este reconocimiento, el motivo y los efectos en el marco de protección de la UE.

Añadimos a estos objetivos el repaso del tratamiento de la discriminación interseccional en el plano jurisdiccional europeo a fin de comprobar si ha integrado y aportado soluciones efectivas como en otras materias igualitarias. En este sentido, analizaremos la difícil configuración jurídica que conlleva el reconocimiento de este tipo especifico de discriminación.

A fin de encontrar el espacio del posible desamparo en políticas laborales de la UE y sus razones, realizaremos un análisis con enfoque interseccional y buscaremos esta perspectiva en la formulación, diseño y ejecución de las políticas escogidas.

El análisis interseccional es una herramienta de estudio que permite encontrar la desventaja de la discriminación por la combinación de identidades, dado que trata de identificar cada uno de los factores de discriminación no homogéneos y se centra en la forma e intensidad en que interaccionan todas las causas entre sí y en el resultado.

La forma de aplicar el análisis interseccional en la revisión de los documentos relativos a las políticas laborales de la UE escogidas constituye otro objetivo en este trabajo. Las preguntas o cuestiones que aplicaremos a los documentos como marco de análisis interseccional serán escogidas desde diversos estudios metodológicos y doctrina de relevancia en el ámbito de la investigación documental de las políticas de igualdad.

Algunos organismos de la UE han destacado la importancia de aplicar el paradigma interseccional en el diseño y ejecución de las políticas sociales. Consideramos fundamental analizar si esta perspectiva integral vas más allá de un mero reflejo testimonial o se traduce en medidas efectivas de campo práctico, pues ello determinará el éxito efectivo de estas políticas en las personas con problemas interseccionales.

Una de las finalidades de este trabajo es contribuir a visibilizar la necesidad de impulsar el tratamiento eficaz de las discriminaciones interseccionales como avance necesario en la lucha antidiscriminatoria, así como encontrar las debilidades de las políticas actuales y proponer cauces de mejora que ofrezcan una respuesta política acertada al problema de la desigualdad interseccional y una aplicación práctica, eficaz y fructífera. Una aplicación efectiva del enfoque interseccional en los procesos de elaboración de las políticas y en su ejecución debe permitir una aplicación práctica que

supere el umbral teórico y debe retratarse en una protección íntegra que afronte el perjuicio particular a que da lugar este tipo de discriminación.

Este trabajo se centra en el ámbito laboral por ser éste el espacio donde la lucha contra la discriminación en el empleo favoreció la integración y avances de la UE en materia de igualdad. Además, la discriminación encuentra un espacio perfecto para anidar de forma interseccional en el mundo del trabajo, esfera clave en la vida de la persona.

Por ello, un objeto fundamental de este trabajo es analizar las normas y los trabajos de la UE relacionados con cinco de las vertientes de intervención de la UE en el ámbito laboral: Igualdad de oportunidades, Políticas de empleo, Brecha salarial, Políticas de Conciliación familiar y Discriminación digital. Estas políticas laborales de la UE son un botón de muestra razonable para analizar si el tratamiento político de la UE ampara a las personas trabajadoras con dificultades interseccionales.

Con el fin de asegurarnos una perspectiva realista de nuestra investigación que huya de ideales teóricos vamos a comparar el tratamiento político de la interseccionalidad en tres grupos de personas que pueden experimentar los efectos amplificados de la discriminación interseccional en el mundo laboral. A los efectos de este estudio consideramos interesante analizar la combinación de tres factores como el género, los prototipos relacionados con las características sexuales que engloban dimensiones como la orientación sexual, la identidad sexual y/o de género y la expresión de género y, por último, la edad.

La tutela antidiscriminatoria de la mujer constituye el primer ámbito de protección que ha contemplado la multiplicidad de causas de discriminación, en tanto que la mujer es un sujeto especialmente castigado por la superposición de vectores de desigualdad. Es especialmente interesante la oportunidad de extrapolar los logros igualitarios de género en el ámbito laboral a estas situaciones de vulnerabilidad compleja y agravada.

Como segundo valor analizaremos el colectivo LGBTIQ+ cuya diversidad interna permite observar los efectos amplificados de la interactuación de distintos factores de discriminación en el contexto del trabajo.

El tercer factor que tomaremos como referencia es la edad madura al tratarse de una dimensión que multiplica la vulnerabilidad laboral de las personas que ya sufren otros motivos de opresión.

El análisis del acervo político y legislativo de la UE relacionado con estos grupos que sufren discriminación por razón de género, edad, identidad sexual y orientación sexual y/o de género y la expresión de género nos servirá de referencia para

encontrar las razones de la ausencia de protección jurídico laboral en colectivos interseccionales

El estudio del tratamiento que desde la UE se brinda a la discriminación que afecta a estos grupos por separado supone también una base de partida interesante para extrapolar los logros conseguidos desde una perspectiva unidimensional a un nivel centrado en la interseccionalidad de factores y sus resultados específicos y agravados. Ponemos atención en la diversidad interna de cada uno de los grupos y con especial consideración a los colectivos en desventaja dentro de cada minoría.

En definitiva, los objetivos de este trabajo están dirigidos a acotar la diferencia entre la discriminación múltiple y la discriminación interseccional; identificar si la UE otorga tratamiento específico a este tipo de discriminación; exponer las razones de la posible ausencia de protección jurídico laboral en colectivos interseccionales; visibilizar la necesidad de impulsar el tratamiento eficaz de este tipo de discriminaciones; y alumbrar bases de futuras medidas y acciones para la consecución de condiciones laborales dignas, equitativas y adaptadas para los grupos con identidades entrecruzadas y discriminaciones agravadas.

III.- CONCEPTO DE DISCRIMINACION INTERSECCIONAL

Para analizar si las políticas laborales de la UE protegen a las víctimas de discriminación interseccional y encontrar la forma de aportar soluciones jurídicas adecuadas, debemos partir de una noción correcta de discriminación interseccional.

En este epígrafe vamos a tratar de definir el concepto de discriminación interseccional a partir de la evolución histórica e institucional de la nomenclatura vinculada a esta manifestación agravada de diferenciación.

El fenómeno de la doble opresión sexo/raza fue la semilla que las feministas afroamericanas acunaron hasta desarrollar una teoría que pretendía proteger la situación de ofensión y desprotección aumentada que sufrían las mujeres en las que interaccionaban ambas circunstancias.

Las mujeres afroamericanas y chicanas eran ignoradas en la lucha de mujeres "blancas" y de los "hombres negros" que reivindicaban sus respectivas posiciones a través de los movimientos feministas y movimientos civiles.

No fue hasta 1832 cuando la profesora afroascendiente María Stewart vinculó a modo reivindicativo, en una de sus conferencias públicas, el racismo con el sexismo practicado en EEUU[36].

Posteriormente, en 1851 la exesclava estadounidense Sojourner Truth, con la doble condición de abolicionista y activista feminista, llamó la atención sobre la invisibilidad de las mujeres esclavas y afrodescendientes frente a las mujeres blancas, únicas consideraras mujeres de verdad, en su discurso "¿Ain't I a Woman?" *("¿Acaso no soy una mujer?"*)[37].

[36] María Stewart fue una mujer afroamericana profesora, periodista, conferenciante, abolicionista y activista por los derechos de la mujer afroamericana. Pronunció cuatro conocidas conferencias erigiéndose como la primera mujer estadounidense en hablar a una audiencia mixta de hombres y mujeres, blancos y negros y primera mujer afroamericana en dar una conferencia sobre los derechos de las mujeres y los derechos de las mujeres de color. En su primer discurso, que fue el 28 de abril de 1832, ante la Sociedad de Inteligencia Femenina Afroamericana de Boston, instó a las mujeres afroamericanas a defender sus derechos, en lugar de sufrir humillación en silencio. Sobre la vida y obra de esta ensayista que fue finalmente condenada por osar hablar en público puede consultarse: https://ehistory.osu.edu/biographies/maria-stewart (Consultado en fecha 06.08.2022).

[37] Sojourner Truth pronunció el famoso discurso en la Convención de mujeres, Akron, Ohio, en diciembre de 1851. Sobre su biografía puede consultarse https://www.womenshistory.org/education-resources/biographies/sojourner-truth (Consultado en fecha 06.08.2022). Más tarde, otras mujeres como Rosa Parks y Angela Davis mejoraron la corriente feminista de la época enlazando el sexo con otras

En el ámbito jurídico, la primera jurista que realizó un trabajo sobre la diferente situación de estas mujeres frente a aquellas que sufrían simplemente una suma de razones opresivas fue Williams Crenshaw en 1989[38]. La relevancia de su obra radica en el explícito planteamiento de la discriminación desde el punto de vista de la interactuación raza/género dando nombre al fenómeno conocido hoy como discriminación interseccional. Para ello plantea y estudia distintos casos de discriminación por género o por discriminación racial pero no por ambas conjuntamente, ya que la legislación procesal en Estado Unidos no permitía demandas por discriminación conjunta.

Williams Crenshaw extendió la idea de intersección incluyendo otros factores como la clase, la orientación sexual, la edad y el color[39]. Sostiene la jurista que los casos de discriminación racial se ciñen a varones negros y los casos de discriminación sexual en mujeres blancas. De esta forma las mujeres de color son excluidas de la teoría feminista y de la política antirracista al no valorarse la interacción entre raza-género. Su trabajo demostró que al centrarse la legislación antidiscriminatoria en un solo factor de análisis ignoraba e invisibilizaba a aquellos que estaban en la intersección de dos motivos y además las categorías en las que se basan estos tendían a centrarse en los más privilegiados del grupo.

La Teoría desarrollada por Williams Crenshaw fue adoptada por Hill Collins socióloga estadounidense y profesora que trabajó la interseccionalidad en 1990, en su libro "Pensamiento feminista negro: Conocimiento, conciencia y la política del empoderamiento" donde destaca que las opresiones trabajan juntas para producir

categorías como la raza, la sexualidad o la clase social. Rosa Parks, también llamada *"la primera dama de los derechos civiles"* al ser encarcelada por negarse en 1955 a cederle el sitio a un hombre blanco en el autobús, provocó con ello manifestaciones consideradas el germen de la lucha de los derechos civiles de las afroamericanas. Sobre su biografía puede consultarse https://www.rosaparks.org/biography/ (Consultado en fecha 08.06.2022). En 1974, la chicana Anna Nieto Gómez en su artículo *"La feminista",* llamó la atención sobre el sexismo racista que sufría la mujer chicana en su doble vertiente, socioeconómica como chicana y social como mujer ignorada por los movimientos sociales de la época. NIETO GÓMEZ, A. "La feminista", *Encuentro Femenil* 1, 2, (1974) pp.34-47.

[38] WILLIAMS CRENSHAW, K. *supra nota* 32. p.151."… the paradigm of sex discrimination tends to be based on the experiences of white women; the model of race discrimination tends to be based on the experiences of the most privileged Blacks. Notions of what constitutes race and sex discrimination are, as a result, narrowly tailored to embrace only a small set of circum- stances, none of which include discrimination against Black women."

[39] WILLIAMS CRENSHAW, K. "Mapping the Margins : Intersectionality , Identity Politics , and Violence against Women of Color", *Stanford Law Review*, 43.6 (2016) p.1241–1299. Disponible en https://www.jstor.org/stable/1229039 (Consultado en fecha 08.06.2022). Esta autora editó, en conjunto con otras autoras activistas, un número especial de la revista Signs llamado "Intersectionality: Theorizing Power, Empowering Theory", *Signs, 38.4 (2013).*

injusticias[40], sumando a la idea de la interseccionalidad el concepto "matriz de la dominación" y organizando las opresiones que interactúan en ámbitos: disciplinario, estructural, interpersonal y hegemónico[41].

Y a partir de aquí son numerosas las referencias a la interseccionalidad desde los ámbitos sociales y jurídicos que muestran la creciente preocupación por la visibilidad de esta forma específica y agudizada de diferenciación[42].

La teoría de la interseccionalidad ha evolucionado desde la construcción a partir del cruce de identidades o categorías hasta centrarse en las estructuras de poder y relaciones. La interseccionalidad estructural sitúa las identidades en la base por la que se mantienen las múltiples jerarquías de poder.

En esta reformulación encontramos algunos autores que destacan matices metodológicos de análisis y de investigación de situaciones de desigualdad[43], y otros que ponen el foco en el sistema de instituciones (económico, político, social, etc.) que interactúan a su vez con las diferentes desigualdades[44]. De esta forma la interacción

[40] HILL COLLINS, P. Black Feminist Thought, *Hyman* (2009).

[41] La interseccionalidad fue extrapolada a la opresión sufrida por mujeres en circunstancias semejantes, como las mujeres asiáticas y latinas, por otras autoras como WEI, VW. "Asian women and employment discrimination: using intersectionality theory to address Title VII claims based on combined factors of race, gender and national origin", *Boston College Law Review,* 37.4 (1996). Documento disponible en https://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2051&context=bclr (Consultado en fecha 08.06.2022). De la misma opinión REYNOSO J. "Perspectives of intersections of race, ethnicity, gender and other grounds: Latinas at the margins", *Harvard Latino Law Review,* 4.7 (2004). Más recientemente cabe destacar también a CURIEL, O. "Crítica poscolonial desde las prácticas políticas del feminismo antirracista", *Nómadas,* 14.1 (2007) p.92–101. https://americalatinagenera.org/wp-content/uploads/2014/04/25-curiel-critica_poscolonial.pdf (Consultado en fecha 08.06.2022). En España autores como Ruth Mestre adoptaron esta noción de discriminación combinada en el año 1999 acogiendo posteriormente su taxonomía anglosajona como forma de denominar este tipo particular de subordinación. MESTRE, R. "Vinculo social y trabajo hoy o por qué las inmigrantes no trabajan". *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho, 2* (1999), https://www.uv.es/cefd/2/mestre.html (Consultado en fecha 04.10.2023).

[42] EXPÓSITO MOLINA, C. "¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España", *Investigaciones Feministas,* 3 (2013) p.203–222. disponible en https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4125933 (Consultado en fecha 09.06.2022). CRUELLS LÓPEZ, M. Y CATERINA LA BARBERA, M. "¿Qué factores favorecen la incorporación de la interseccionalidad en la praxis jurídica?", *Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas y perspectivas,* Centro de Estudios Políticos y Constitucionales *(*2016) pp.529-555. MORONDO TARAMUNDI, D. "La interseccionalidad entre teoría y método: algunos apuntes desde la teoría del derecho antidiscriminatorio", *Igualdad de género y no discriminación en España evolución, problemas y perspectivas,* Centro de Estudios Políticos y Constitucionales *(2016)* pp.481-500.

[43] HANCOCK, A. en "When multiplication doesn't equal quick addition_ Examining Intersectionality as a research paradigm", *Perspectives on politics*, 5.1 (2007).

[44] WALBY, S. *Globalization and Inequalities: Complexity and Contested Modernities.* Sage (2009)

juega en varios planos, no solo a nivel de factores entre sí, sino que se producen asimetrías a nivel individual, institucional, social, entre otros.

Nos parece interesante hacer referencia a las distintas formas de denominar el fenómeno de la desigualdad injustificada de trato por acumulación de causas.

Timo Makkonen es el autor que por primera vez en Europa construyó una tipología referida a este fenómeno, creando una trilogía clásica de la que han partido autores posteriores.

Makkonen distinguió entre la discriminación múltiple, fenómeno que afecta a una persona a lo largo de su vida por diferentes causas; la discriminación compuesta que afecta a una persona en un mismo momento, pero por varias causas sin que estas interaccionen; y la discriminación interseccional, que afecta a una persona en un mismo momento por varias causas pero que interaccionan[45].

Esta triple categoría, a nuestro juicio acertada en lo que se refiere a la discriminación Interseccional, no es compartida por otros autores[46] que proponen una taxonomía más sencilla partiendo de un solo concepto de discriminación múltiple con dos subtipos, la discriminación aditiva o acumulativa en la que se valoran cualquiera de las causas de discriminación que afectan al individuo y la discriminación compuesta, superpuesta o interseccional que valora la interacción de estas causas. La discriminación sucesiva, entendida como aquella sufrida en distintos espacios temporales no se incluye en la que denomina discriminación múltiple.

Algunos autores prefieren utilizar la denominación de discriminación múltiple, englobando ésta el modo múltiple y el interseccional alineándose así con la denominación comúnmente utilizada por las instituciones de la UE[47].

[45] MAKKONEN, T. "Multiple, compound and Intersectional discrimination: Bringing the experiences of the most marginalised to the fore", *Åbo Akademi University Institute for Human Rights*. April (2002) p.1–67, disponible en https://www.abo.fi/wp-content/uploads/2018/03/2002-Makkonen-Multiple-compound-and-intersectional-discrimination.pdf (Consultado en fecha 10.06.2022).

[46] En la obra SHEPPARD, C. *Multiple Discrimination in the World of Work.* International Labour Office (2011). Documento disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_170015.pdf (Consultado en fecha 10.06.2022).

[47] RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *supra nota* 21. p.5, entiende por discriminación múltiple *"la concurrencia de causas de discriminación adicionales sobre sujetos ya de por sí agobiados por una situación discriminatoria, de forma tal que se genera una situación nueva no comparable con la que se encuentran los sujetos pertenecientes a la minoría dominante incluso si ellos mismos han sido discriminados.* Por su parte REY MARTÍNEZ, F. *supra nota* 19, utiliza la denominación de discriminación múltiple.

Dado que este trabajo versa sobre el fenómeno de la discriminación interseccional cabe detenerse en su definición.

La palabra *"Interseccional"* no aparece en el Diccionario, si bien sí encontramos el término "*Intersección"* definido por la Real Academia de la lengua española como "Punto de encuentro de dos o más cosas de forma lineal". Este matiz *"punto de encuentro"* nos acerca a la noción de discriminación Interseccional, que vendría a ser el trato desigual propiciado a una persona por la concurrencia de dos o más razones, de cualquier índole, que de alguna manera se encuentran o interaccionan para provocar efectos perjudiciales y generar una forma específica de discriminación.

La metáfora del cruce de carretera utilizada por la jurista estadounidense Williams Crenshaw ilustra perfectamente el sentido de la discriminación Interseccional[48]. Dos ambulancias que solo pueden circular cada una por su camino (aludiendo con ello a razones discriminativas distintas como género y raza) no pueden asistir a los heridos que se encuentren en el cruce de estas vías, como le ocurriría a una mujer de color que es lesionada en la intersección, pues su sufrimiento puede resultar de la discriminación por sexo o de la discriminación por raza, o por ambas.

Precisamente en la acción recíproca que ejercen entre sí las distintas causas de discriminación radica la diferencia con otras figuras afines, como la "*Discriminación Múltiple*" o "*Discriminación Compuesta*". Éstas atienden a la suma o concurrencia en un mismo sujeto de dos o más razones por las que es discriminado, con coincidencia temporal o no, mientras que aquélla enfatiza el efecto de la interacción de las razones, el cual trasciende como un multiplicador exponencial y genera consecuencias aún más devastadoras para la víctima que las derivadas de la simple adición de causas.

Cabe señalar que, frecuentemente los términos discriminación múltiple o aditiva y discriminación interseccional son utilizados indistintamente[49], más no tienen el mismo significado. Esta última hace referencia a la combinación de varios factores de discriminación que globalmente pueden dar lugar a una situación de desventaja aumentada o agravada, distinta de cualquier forma de discriminación única por cuanto los factores se multiplican exponencialmente y no de forma sumada o aditiva.

Esta idea de interacción de diferentes causas de opresión que se alimentan entre sí provocando un efecto multiplicador de los perjuicios es el punto de partida de este estudio. Ha de partirse de la multidimensionalidad de cada individuo de manera

[48] WILLIAMS CRENSHAW, K. *supra nota* 32. p.149.

[49] LOUSADA AROCHENA, J.F. considera la discriminación interseccional como un gran avance que extiende la protección de la igualdad de trato y correlativa prohibición de discriminación desde la simple comparación al perjuicio sufrido, en "Discriminación múltiple: El estado de la cuestión y algunas reflexiones", *Revista de Derecho Social*, 81 (2018) p.129.

que asumir que las personas pueden identificarse por género, orientación sexual, identidad sexual y/o de género y la expresión de género, raza, discapacidad, etc., invisibiliza a aquella que se encuentra en la intersección de estos factores.

Como apunta Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer se trata de un fenómeno en que la discriminación sufrida es resultado de la conjunción de diversos factores concomitantes que amplifican la discriminación al retroalimentarse unos y otros de una manera acumulativa[50].

Efectivamente caben distinguir, al menos, cuatro formas distintas de discriminar simultáneamente a una misma persona en la que concurran dos factores objeto de discriminación inseparables. Para su mejor entendimiento vamos a ejemplificar el caso de una mujer transexual que es degradada en su lugar de trabajo por un compañero que le profiere el siguiente insulto: "Machota". Nuestra protagonista puede ser discriminada:

.- primero, solo por el hecho de ser mujer recibiendo un trato desigual frente a los varones.

.- segundo, solo por su identidad de género recibiendo un trato desigual frente a las personas que no han reasignado el género.

.- en tercer lugar, es rebajada por ser mujer y además transexual recibiendo un trato doblemente desigual (y podríamos seguir sumando motivos, lesbiana, refugiada, enferma, gitana, discapacitada, etc.).

.- y por último, la mujer de nuestro ejemplo es discriminada por pertenecer a un tipo específico, el de las "mujeres transexuales" recibiendo un trato aún más desfavorecido.

Una vez identificado el supuesto objeto de nuestro estudio y para comprender mejor la noción de discriminación Interseccional cabe distinguir entre figuras afines lo cual resulta de gran ayuda. A tal fin vamos a reseñar una clasificación de las distintas modalidades de discriminación.

.- Discriminación Sucesiva o "Múltiple secuencial": Supuesto de discriminación sobre una misma persona por dos o más causas sin que se produzca de forma simultánea. Es el caso de una persona que sufre discriminación por diferentes

[50] RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M. *supra nota* 21. p.6.*"Existen experiencias comparadas de la forma de tratar este tipo de discriminación múltiple en el que cada motivo no se considera separadamente sino en una inextricable consideración conjunta que no permite conclusiones separadas."*

motivos en ocasiones separadas. Cada incidente puede evaluarse por un solo motivo e indemnizarse o repararse por separado.

.- Discriminación Múltiple (doble, triple…) Acumulativa o Aditiva: Supuesto de discriminación sobre una misma persona por dos o más causas sin ningún tipo de interacción entre ellas. Corresponde al caso de una persona que es discriminada en la misma ocasión, pero de dos maneras diferentes. Cada tipo de discriminación puede probarse de forma independiente.

.- Discriminación Interseccional, Combinada, Compuesta o Superpuesta. Supuesto de discriminación sobre una misma persona por dos o más causas en el mismo espacio temporal y que interaccionan entre sí[51]. La discriminación no consiste simplemente en la adición de dos factores o motivos siendo el resultado de la discriminación cualitativamente diferente[52].

En este sentido el concepto que propone la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea nos parece adecuado[53].

"La «discriminación interseccional» describe una situación en la que intervienen diversos motivos y estos interactúan entre sí de manera simultánea, de modo que resultan indisociables y generan tipos específicos de discriminación."

Para el Instituto Europeo de la Igualdad de Género la *«interseccionalidad» se entiende como una «herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el sexo y el género se cruzan con otras características/identidades y cómo estas intersecciones contribuyen a experiencias complejas y únicas de discriminación».*

Por su parte, el Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que tiene por objeto ayudar a la Comisión Europea a elaborar y

[51] Cabe reseñar aquí otras denominaciones que se utilizan para nombrar distintas situaciones propias o específicas dentro del concepto de Discriminación Interseccional como la Discriminación estructural que alude a aquella situación en la que una persona sufre una desventaja o una mayor vulnerabilidad a causa del funcionamiento de la vida social y no de un comportamiento aislado de un tercero, situación que añade aún más dramatismo por la normalización e invisibilidad social del agravio.

[52] Sobre estas distinciones conceptuales puede consultarse FREDMAN, S. *Intersectional discrimination in EU, gender equality and non-discrimination law,* Publications Office of the European Union (2016) p.7. Documento disponible en https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d73a9221-b7c3-40f6-8414-8a48a2157a2f (Consultado en fecha 12.06.2022).

[53] *Manual de legislación Europea contra la discriminación,* Agencia de los Derechos Fundamentales de la Union Europea, Publications Office of the European Union (2018). Documento disponible en https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_es.pdf (Consultado en fecha 12.06.2022).

realizar acciones para promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres define la discriminación interseccional como *una situación en la que varios motivos de discriminación operan e interactúan entre sí simultáneamente de tal manera que son inseparables*[54].

En España la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación recoge una definición acertada: *"Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación"*[55].

De todas estas conceptuaciones podemos colegir que abordar la discriminación desde un enfoque interseccional permite contemplar adecuadamente las manifestaciones de las diferencias de trato de la persona discriminada en cuanto ser multidimensional[56], y constituye además una perspectiva más realista pues las personas discriminadas de esta forma suelen vivir de forma heterogénea y no en un único plano individual. Los factores interactúan entre sí en diferentes contextos y niveles, estructural, institucional, social, etc. La opresión interseccional resultante de la interacción de factores genera en cada contexto o nivel una historia de discriminación particular.

Puede hablarse de una actuación sinérgica de los factores que genera un tipo específico de discriminación con necesidades específicas que desaconsejan el análisis unidimensional, independiente o paralelo de cada uno de los ejes[57]. De ahí que deba

[54] *Opinion on Intersectionality in Gender Equality Laws, Policies and Practices* (2020), Advisory Committee on equal opportunities for women and men. p.3.*"Intersectional discrimination thus signifies a situation where several grounds of discrimination operate and interact with each other simultaneously in such a way that they are inseparable.5 For example, women with disabilities are more likely to experience gender-based violence than non-disabled women, due to stigma and discrimination based on both gender and disability"*. Documento disponible en https://commission.europa.eu/system/files/2020-01/opinion_intersectionality_2020_en_0.pdf (*Consultado el 12.06.2022).*

[55] art. 6.3.b) de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación BOE-A-2022-11589, https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con (Consultado en fecha 18.04.2025).

[56] Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025, *supra nota* 25. p.3."*La discriminación suele tener múltiples dimensiones, y solo un enfoque interseccional puede allanar el camino para que se produzcan cambios sostenibles y respetuosos en la sociedad."*

[57] CALVO GALLEGO, F.J. "La aporofobia: ¿una causa naciente de discriminación?", *Cielo Laboral* (2022) p.4. *"De ahí, al menos a mi juicio, la utilidad, especialmente en este campo de conceptos nacientes, aunque ciertamente conflictivos, como el de interseccionalidad. Y ello, ya que la situación de un anciano, de una persona con discapacidad o de un extranjero pobre no se explica por la simple agregación de dos causas discriminatorias, sino como una realidad específica, fruto de la actuación de dos o más causas discriminatorias que, interactuando y definiendo conjuntamente una particular situación de desventaja social, prejuicio y debilidad, colocan a estas personas y subgrupos ante un tipo de discriminación única y*

ponerse la atención en la singularidad de la interacción de factores como un fenómeno unitario y no separar su tratamiento a tenor de las causas combinadas.

El reconocimiento de la interseccionalidad parte de admitir la existencia de una opresión sistémica que da lugar a un fenómeno estructurante de diferencias que necesita respuestas integrales[58]. La discriminación interseccional se caracteriza por la complejidad y la diversidad de las fuentes que generan la diferencia de trato, y su tratamiento pasa por identificar las experiencias de estos grupos no homogéneos y sus diversas resistencias. Para garantizar los derechos de los sujetos pertenecientes a grupos con identidades complejas e identificar las medidas integrales de atención y protección, es preciso analizar los derechos que se ven afectados por los diversos sistemas de opresión que experimentan[59].

Analizada la conceptuación de los principales autores en la materia y de los organismos citados y sentada la diferencia con otras figuras afines, estamos en situación de proponer una concluyente definición de la discriminación Interseccional:

La combinación en una misma persona de varios factores de discriminación cuyos efectos se multiplican exponencialmente de tal forma que generan una diferenciación de naturaleza especifica que da lugar a una situación de desventaja aumentada o agravada.

A partir de esta noción, que contiene, no solo la idea de la combinación de circunstancias desfavorecedoras que confluyen en un tipo especifico de discriminación, sino también sus efectos complejos, profundizaremos en la interseccionalidad política, tratando de analizar la adecuación de las políticas y normas de la UE al amparo de estas realidades y su eficacia proponiendo en su caso soluciones prácticas e innovadoras.

distinta a todas las demás, que difícilmente puede ser analizada ni tratada de forma unidimensional, desde cada una de estas específicas parcelas o vertientes." Disponible en http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/04/calvo_noticias_cielo_n4_2022.pdf (Consultado en fecha 30.03.2024).

[58] BARRERE UNZUETA, M.A. Y MORONDO TARAMUNDI, D. "Subordinación y discriminación interseccional - elementos para una teoría del derecho del derecho antidiscriminatorio", Anales de la Cátedra Francisco Suárez, 45 (2011) p 40. Disponible en https://revistaseug.ugr.es/index.php/acfs/article/view/523/613 (Consultado en fecha 24.02.2023).

[59] ZOTA BERNA, A. C. "Incorporación del análisis interseccional en las Sentencias de la Corte IDH sobre grupos vulnerables, su articulación con la interdependencia e indivisibilidad de los Derechos Humanos". *Eunomía. Revista en cultura de la legalidad,* 9 (2015) p.67–85, disponible en https://e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/view/2803/1534 (Consultado en fecha 09.10.2023).

IV.- EL ANALISIS INTERSECCIONAL

Dado que el objetivo de esta tesis se centra en analizar el tratamiento de la discriminación interseccional en las políticas laborales de la UE escogidas y en el acervo legislativo de la UE relacionado con los colectivos que sufren discriminación por factores entrecruzados, consideramos que en este proceso debemos aplicar un análisis interseccional, y ello por las razones que seguidamente vamos a exponer.

En la disciplina jurídica la investigación de la norma jurídica y de las consecuencias de su aplicación, viene condicionada por distintos factores conexos a los individuos a los que va dirigida la norma. Estos individuos o grupo de ellos se sitúan dentro de una realidad social determinada con circunstancias históricas, culturales, económicas, sociales, políticas, etc., que no pueden ignorarse. Por ello las políticas de protección que pretenden la igualdad deben ajustarse a factores que son cambiantes respecto al momento histórico y a los contextos sociales en los que se desarrollan[60].

Y esta perspectiva holística que mira al contexto de los seres humanos no debe perderse de vista para que el Derecho sea un instrumento realista y en consonancia con las coordenadas sociales actuales[61].

De esta forma el instrumento de búsqueda del sentido de la norma a través de la interpretación del jurista debe evolucionar y cumplir una función heurística discurriendo paralelo al devenir social y a la marcha de los seres que conforman la sociedad[62], permitiendo así encontrar criterios para valorar la eficacia de las normas y

[60] JIMÉNEZ RODRIGO, M.L. "Posibilidades de la investigación documental para el análisis interseccional de las Políticas de Igualdad", *Revista de Investigaciones Feministas* 11 .2 (2020) p.320.

[61] CAUSAPÉ GRACIA, B. Y TENA PIAZUELO, I. "¿La perspectiva de género como método jurídico?: mainstreaming de género". *Diario La Ley*, 9607 (2020). "*La investigación jurídica, aunque genéricamente tenga las normas por objeto, no puede hacerse de espaldas a un determinado contexto, en todo caso más importante cuando se trata de lo que ha venido a denominarse una ciencia social, de una realidad que pertenece o se crea para un grupo humano definido por unas coordenadas históricas, culturales, económicas, socio-políticas, etc. Y esta perspectiva debe abrirse permanentemente para que el Derecho pueda comprender la sensibilidad de la sociedad a la que sirve. En este contexto, justamente, debe situarse el interés por cómo la «perspectiva de género» puede influir en las metodologías jurídicas, especialmente las que tienen que ver con el Derecho privado.*"

[62] Así lo recoge CASTELLANO BURGUILLO, E. *supra nota* 23, en "*La revisión de estos métodos tradicionales y sus carencias llevaron a nuevas formas de estudio y análisis en las que va a predominar más la misión práctica que debe cumplir el derecho, su conexión con la realidad social. Y así surgen entre otros, los métodos sociológicos centrados en la observación y comparación de la realidad para dar soluciones a los problemas, de esta forma se consigue romper con la rigidez de las normas y con la vinculación de los juristas a éstas*." p.42.

aportar soluciones a situaciones complejas que sean compatibles con el ordenamiento jurídico[63]. Por ello nos resultan útiles formas de análisis actuales o contemporáneas para llegar a comprender la incidencia de la aplicación de las normas sobre los grupos marginados de forma interseccional.

Dicha evolución puede predicarse también del propio enfoque de análisis de las políticas de protección[64]. El llamado *enfoque de género o perspectiva de género* analiza de forma conjunta las diferentes circunstancias de las mujeres en todos los ámbitos, mirando con una especial consideración el factor género al que pertenecen a fin de lograr una igualdad real respecto al género masculino[65].

Cabe aquí hacer referencia a las Teoristas feministas de investigación jurídica como métodos de análisis del Derecho que toma en consideración al sujeto, pero desde una visión relacionada con el género, entendido éste como factor o elemento relevante que caracteriza las relaciones personales y sociales[66]. De esta forma puede analizarse los efectos de las normas jurídicas en situaciones o escenarios que toman un significado diferente, según que el titular del derecho sea varón, mujer o persona LGBTIQ+.

Persisten ámbitos, tanto en lo público como en lo privado, en los que las mujeres continúan siendo vulnerables y las teorías feministas del derecho denuncian y

[63] Sobre la función heurística de las teorías jurídicas y los criterios para su eficacia puede consultarse CANARIS, C. *Función, Estructura y Falsación de las Teorías Jurídicas,* Civitas (1995) p.30.

[64] Ya en el año 2000 en el Informe sobre la discriminación racial y de género que precedió a la Conferencia de Durban (2001), se recomienda incorporar un análisis interseccional de diversas formas de discriminación, incluyendo la discriminación racial y de género, en el diseño y la aplicación de políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas en los ámbitos social, económico y político. *Gender and Racial Discrimination: Report of the Expert Group Meeting, Zagreb, Croatia, 21-24 November 2000,* disponible en http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/genrac/index.html (Consultado en fecha 05.06.2022).

[65] Por todos CAUSAPÉ GRACIA, B. Y TENA PIAZUELO, I. *supra nota* 61. p.9. "*La cuestión es compleja desde el momento en que se cuestiona en qué consiste esa igualdad, y en las dificultades para lograrla cuando se parte —tal como se plantea— de situaciones de desigualdad originaria entre el hombre y la mujer. La teoría feminista parte de un análisis crítico holístico que implica renovar los fundamentos teóricos y metodológicos de las propias ciencias sociales"*.

[66] ÁLVAREZ MEDINA, S. "Teorías feministas de la investigación jurídica". *Metodología de la Investigación jurídica. Propuestas contemporáneas,* Brujas (2016) p.104. *"En otras palabras, la investigación jurídica feminista se ha ocupado de ver qué efectos producen normas pensadas en términos neutrales o aparentemente neutrales- en relación con el género, cuando se aplican a situaciones de la vida –familiar, laboral, reproductiva, política, sexual- en las que ser varón o ser mujer ubica a las personas en escenarios de significado diferentes. Como señala Katharine Bartlett en un conocido trabajo sobre metodología jurídica feminista, se puede rastrear una línea de trabajo feminista que no ha cesado de plantear "la pregunta sobre las mujeres"11, es decir, sobre las consecuencias que las normas, las prácticas consuetudinarias, las decisiones judiciales, las elaboraciones doctrinales, tienen para las mujeres."*

trabajan sobre la carencia de instrumentos jurídicos de protección de los conflictos que afectan a las mujeres y sus posibles soluciones, tanto desde el contexto del diseño de las políticas de igualdad como en lo que se refiere a la interpretación o aplicación de las normas ya instauradas.

Las teorías feministas surgen como respuesta al resultado excluyente del modelo metodológico liberal que no atiende a rasgos fundamentales como el género, y que plantea una igualdad de forma imparcial sin atender a las diferencias de los sujetos.

Dada la necesidad de alcanzar una tutela efectiva de la igualdad que ampare la singularidad de las mujeres, surgieron respuestas específicas para determinadas situaciones, como la del embarazo en el contexto laboral. Sin embargo, no dejaban de ser un apéndice o una excepción al módulo común de igualdad válido para ambos sexos.

Pronto algunas autoras feministas detectaron la necesidad de huir de la neutralidad pintada con derechos especiales para las mujeres en determinadas situaciones, y de asentar un modelo de interpretación y aplicación del derecho que protegiera la posición de las mujeres en la sociedad y que fuera más allá del carácter reparador de la desigualdad que imprime la tutela antidiscriminatoria. De tal forma que, como apunta la teoría de los "Dilemas de la diferencia" o "Dilema de Wollstonecraft" ha de recogerse la diferente realidad de las mujeres en la configuración de las normas jurídicas para que no se produzca desigualdad[67]. El enfoque holístico se propone como una solución a estos dilemas.

Las teorías feministas se han venido aplicando en la investigación con perspectiva de género, formando el cuerpo teórico que junto con la metodología no sexista pone de manifiesto que las normas afectan de manera diferentes a hombres y a mujeres generando situaciones de desigualdad y de discriminación.

Llegados a este punto, debemos despejar la siguiente incógnita ¿es posible aplicar un análisis que garantice la consideración simultanea de desigualdades de distinta índole?

[67] Un dilema que produce el tratamiento de las mujeres como excepción a la norma edificada sobre un sujeto masculino, ofreciendo a las mujeres las mismas oportunidades que ya disfrutan los hombres. Al respecto, puede consultarse LOMBARDO, E. "La Política de Género de la UE: ¿Atrapada en el "Dilema de Wollstonecraft"?", *Género y Derechos Humanos* (2002) p.226.*"Según este dilema, las dos rutas que las mujeres han seguido en su lucha por una ciudadanía plena aparecen problemáticas. Un camino busca la extensión a las mujeres de los derechos de ciudadanos masculinos (la lucha por la igualdad); el otro defiende que las mujeres, "como mujeres", poseen habilidades, intereses y necesidades que requieren una ciudadanía distinta de la que tienen los hombres (la lucha por la diferencia). Sin embargo, ambos caminos, aun siendo progresivos, tienen consecuencias negativas para las mujeres: "El dilema es que los dos caminos hacia la ciudadanía que han tomado las mujeres son incompatibles dentro de los límites del estado patriarcal, y dentro de ese contexto resultan imposibles".*

Dentro de la perspectiva de género la transversalización de la diversidad puede ser una estrategia extrapolable al tratamiento de las inequidades interseccionales resultando muy útil tanto en el contexto de la investigación como en el diseño de las políticas de protección, y ello supone una apertura de las políticas de género hacia la consideración de desigualdades interseccionales[68]. Dentro del enfoque de género la mirada interseccional tiene una trascendencia metodológica innegable siendo además una de las contribuciones más importantes al feminismo académico.

Ange-Marie Hancock examinó la transición de la investigación política que analiza una sola categoría de diferencia (a la que llama enfoque unitario) a la investigación que examina múltiples categorías de diferencias como fenómenos aislados (a la que llama enfoque múltiple) y hasta la investigación más vanguardista en la que se examinan categorías interseccionales de diferencia (a la que denomina enfoque interseccional)[69]. Cabe pues el uso del enfoque interseccional como forma de análisis de las políticas públicas.

Desde nuestro punto de vista, un análisis interseccional debe encontrar la desventaja de la discriminación que sucede por la combinación de identidades y la intersección del género con otros factores sociales de forma conjunta, simultánea y contextualizada. Lo entendemos como una herramienta de estudio y visibilización de situaciones de diferencia de trato no monolíticas y que debe atender a diferentes niveles de opresión en sujetos con múltiples características identitarias. Se trata de una

[68] Como señala HANKIVSKY, O. "Gender vs. Diversity Mainstreaming: A Preliminary Examination of the Role and Transformative Potential of Feminist Theory Introduction2, *Canadian Journal of Political Science, 4* (2021) p.989.*"Accordingly, the privileging of gender is replaced with a more sophisticated and comprehensive approach to understanding lived experiences, especially for those persons who have been and continue to be marginalized by current perspectives and practices of GM. Most importantly, the diversity framework places the importance of intersectionalities front and centre in the analysis."*

[69] Así lo expone HANCOCK, A. en "When multiplication doesn't equal quick addition_ Examining Intersectionality as a research paradigm", *supra nota* 43, p.67.*"I call the first strand the unitary approach, because of its presumed emphasis on a single category of identity or difference or political tradition as the most relevant or most explanatory. Research and political movements emphasizing gender, class, or race proceeded on parallel tracks for along period despite efforts among some political actors to bring the tracks together. The second strand of research is called the multiple approach because it recognizes a priori the role of several categories, such as race and gender or race and class as equally important yet conceptually independent considerations when examining political phenomena. For example, African American activists in labor movements struggled at length within their groups to gain recognition of the equal constitutive power of race and economic class in the United States as well as around the world.…The final strand of research is called the intersectional approach because it not only recognizes the political significance of one or another category (like the unitary approach), but it also sees more than one category's explanatory power in examining political institutions or political actors (like the multiple approach). The intersectional approach moves beyond the multiple approach in several theoretically important ways."* Disponible https://www.cambridge.org/core/journals/perspectives-on-politics (Consultado en fecha 30.09.2023).

herramienta que actúa a dos niveles. Por un lado, identifica cada uno de los factores de opresión o discriminación y por otro busca la forma e intensidad en que interaccionan todas las causas.[70]. El análisis interseccional cuenta con recursos y herramientas teórico-metodológicas para detectar el resultado de la interactuación de opresiones que varían de intensidad dado que no son factores homogéneos.

De esta forma, el punto de vista interseccional tiene también una doble ventaja, por un lado, abre la puerta al diseño de medidas específicas para grupos multimarginalizados y, por otro lado, la transversalización de esta mirada interseccional en las políticas antidiscriminatorias nos permite dotar de una especial consideración a los colectivos en desventaja dentro de cada minoría.

Son numerosas las críticas planteadas a la aplicación del enfoque interseccional, como el riesgo de llegar a una lista infinitiva de colectivos afectados, la competición[71] entre los factores de desigualdad para reclamar el protagonismo y la atención política [72,], la colisión con motivos de discriminación que perjudican al género femenino, como los culturales, la desgenerización de las medidas de igualdad[73] o el

[70] Este análisis es estudiado por GONZALO ZAPICO, M. "¿Es viable pragmáticamente la Interseccionalidad? Pensar la Interseccionalidad desde sus críticas", *Analectica, 7* (2021) *p.3*. "*Específicamente, se lo puede entender (aunque no se lo defina explícitamente) como un método que constaría de dos momentos. Un primer momento en el cual se busca identificar cada una de las opresiones o desigualdades sistemáticas (buscando una síntesis entre lo personal y lo grupal). En esta primera etapa se identifican, a través de distintas estrategias de acercamiento a la realidad, situaciones donde hay una desigualdad que es causa de una característica subyacente a un sujeto o colectivo. En un segundo momento, se busca precisamente cuál es la intersección de todas estas situaciones, llegando a develar como las desigualdades sistemáticas suelen ser tejidos más multivariables y agrupados antes que situaciones concretas vinculadas a un solo rasgo o colectivo social."* Documento disponible en http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/251/2511868008/index.html (Consultado en fecha 30.09.2023).

[71] Llamada por HANCOCK, A. "Olimpiadas de opresión" en "Solidarity Politics for Millennials: A Guide to Ending the Oppression Olympics", *Perspectives on Politics, 10* (2012) p.3. Disponible en https://books.google.es/books?id=U5fWCwAAQBAJ&pg=PA101&source=gbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false (Consultado en fecha 24.02.2023).

[72] GONZALO ZAPICO, M. *supra nota* 68, p.4."Simplemente porque no sería metodológicamente apropiado buscar cuantificar o categorizar una supuesta "escala" de opresión sistemática. La interseccionalidad no es una operación matemática, sino una apreciación conjunta. En ese sentido, ser mujer es una condición desfavorable (y no importa qué tipo de mujer se es, en tanto se es mujer), así como ser mujer indígena también es una condición desfavorable (y no importa en qué lugar se es mujer indígena), y no se anulan entre sí o restan valor, sino que en todo caso son análisis de naturaleza distinta."

[73] BARRÈRE UNZUETA, M.Á. "La Interseccionalidad como desafío al Mainstreaming de Género en las Políticas Públicas", *Revista Vasca de Administración Pública / Herri-Arduralaritzarako Euskal Aldizkaria*, 87 (2010) p.251.*"Propugnar la incorporación de la interseccionalidad al mainstreaming de género significa, pues, reconocer que las políticas públicas de igualdad no pueden ignorar que las mujeres no configuran un grupo homogéneo (que tienen distinta orientación sexual, etnia, clase, religión, etc.) ni que,*

fenómeno conocido como "esencialismo" que enfrentó dentro del feminismo a la clase media blanca con las mujeres de color, por generalizar aquellas su propia experiencia como característica universal de la opresión de género.

Pero estas censuras decaen frente al enriquecimiento que la perspectiva interseccional otorga al mainstreaming de género, al permitir una consideración multidimensional que puede arrojar estrategias o medidas más eficaces que comprendan todos los factores con los que pueda cruzarse el género[74]. Con ello se supera la invisibilización de los grupos minoritarios, dentro del colectivo de mujeres, a la que lleva inexorablemente la perspectiva de género tradicional.

En definitiva, si bien el enfoque de género constituye un oportuno puerto de salida en cuanto herramienta avanzada de análisis de una categoría discriminatoria, y el enfoque múltiple supone un salto de miras a otras causas de opresión de distinta naturaleza, preferimos el enfoque interseccional para nuestro estudio, perspectiva que analiza una categoría específica de discriminación producto de la retroalimentación de cada uno de los factores que se entrecruzan. Ello nos va a permitir realizar un análisis aplicado a favor de los intereses de grupos discriminados por circunstancias multidimensionales renovando el clásico enfoque binario insuficiente para explicar la opresión distinta a la unitaria o lineal.

Para algunos autores el análisis interseccional es la estrategia por excelencia para identificar y tratar múltiples mecanismos de desigualdad y mejorar la acción política[75]. Para otros, la interseccionalidad además de ser una herramienta de

históricamente, un determinado subgrupo de mujeres (blancas, de clase media-alta, occidentales, etc.) ha universalizado sus experiencias, intereses y necesidades en detrimento de los de muchos otros. Tampoco puede pasar por alto que, en ocasiones, los intereses de los subgrupos de mujeres, dependiendo de los factores mencionados, pueden diferir. Sin embargo, la toma en consideración de la problemática de la interseccionalidad no puede hacer perder de vista la importancia específica del sistema sexo-género en las políticas (incluyendo las de igualdad). Dicho de otro modo, la interseccionalidad no debe servir para desmantelar el reconocimiento del sistema sexo-género como «corriente principal» en las mismas. Es más, la virtualidad del mainstreaming de género se apoya en buena medida en esto último, y no en la mera transversalidad. Por lo tanto y, en definitiva, una cosa es que el mainstreaming de género incluya la perspectiva interseccional y otra que la perspectiva interseccional disuelva el factor sexo-género como eje principal en las políticas públicas (no sólo de igualdad).” Documento disponible en https://apps.euskadi.eus/t59auUdaWar/R2/verArticulo?numejem=87&tipo=R&seccion=38&correlativo=1&contenido=7&locale=es (Consultado en fecha 30.09.2023).

[74] JIMÉNEZ RODRIGO, M.L. *supra nota* 60. *p.332.*

[75] CERVA CERNA, D. "Participación política de las mujeres indígenas en México: Una propuesta de análisis desde el Derecho y la Interseccionalidad", *Revista de la Facultad de Derecho de México,* Tomo LXIX, 274 (2019) p.537. *“Consideramos al análisis interseccional como el método más sofisticado en la identificación de manifestaciones concretas de la desigualdad, en tanto desde otros patrones analíticos que sólo tuvieran en cuenta las diferencias de género no sería posible identificar. Dentro del estudio de la sociología del*

investigación y análisis es también un enfoque sobre la realidad y la forma de interpretar la misma lo que le dota de una peculiaridad significativa[76].

La interseccionalidad ha sido situada por la mayoría de la doctrina en un plano de estudio cualitativo, más acorde con los componentes sociales y políticos que la conforman. Algunos autores sostienen además que el análisis interseccional debe aplicarse desde una apreciación conjunta, sin cuantificaciones aritméticas de cada uno de los factores de opresión, a fin de evitar ahondar en la división dentro de las distintas corrientes de lucha política y social[77]. Sin embargo, recientes estudios consideran la compatibilidad de la interseccionalidad con los métodos cuantitativos[78].

Sobre esta posibilidad de desarrollar un método cuantitativo de análisis con un enfoque interseccional fue pionero el trabajo de McCall que logró proponer una metodología que tuviera en consideración "La Complejidad de la Interseccionalidad". McCall propone tres métodos de análisis, Complejidad anticategorial, Complejidad intercategorial y Complejidad intracategorial[79]. El primero trata de deconstruir y cuestionar las categorías sociales aceptadas y construidas de forma arbitraria. El método de análisis intracategorial se acerca más al estudio de cada caso particular, y la Complejidad intercategorial propone un método comparativo que analiza las desigualdades y sus variaciones según los factores y la evolución en el tiempo y permite

derecho puede ser una estrategia adecuada para tratar las desigualdades múltiples, al ser una estrategia que permitirá tratar las múltiples ubicaciones, intersecciones y mecanismos de las desigualdades."

[76] Así lo afirma GONZALO ZAPICO, M. *supra nota* 70. p.2.

[77] *Ibid*. p.3. "*Los teóricos del feminismo interseccional tienden a tildar al feminismo hegemónico como una forma de invisibilización de los grupos minoritarios dentro del grupo de las mujeres. Ahora bien, el problema es que muchas veces los teóricos del feminismo más clásico o europeo (o norteamericano también) suelen interpretar estas críticas como un ataque al movimiento en sí, como un intento de querer disolver la identidad principal del mismo (el ser mujer). Lo curioso es que las más de las veces, lo que parece haber es falta de interpretación o en todo caso de orden o sistematicidad en cuanto a las posturas interseccionales*."

[78] JIMÉNEZ CORTES, R. "La Enseñanza de la Metodología. Diseño y desafíos metodológicos de la investigación feminista en Ciencias Sociales", *Revista de Metodología de Ciencias Sociales,* 50 (2021) p.191."*El foco de atención de la investigación cuantitativa para incorporar la interseccionalidad está también en el análisis de datos atendiendo a las diferencias significativas entre miembros de esas categorías sociales. En cuanto a que la investigación para que sea interseccional tiene que obedecer al carácter fluido y dinámico de pertenencia a estas categorías sociales (Else-Quest y Hyde, 2016a) puede tener derivaciones metodológicas para la recogida de datos cualitativos (donde las personas participantes puedan elaborar retrospectivas o prospectivas) e incluso podemos recoger datos de las mismas personas en otras situaciones vitales y contextos de tal manera que se pueda observar cómo las categorías sociales fluctúan, cambian, evolucionan.*"

[79] MCCALL, L. "The Complexity of Intersectionality", *The University of Chicago Press,* 30.3 (2005) p.1773.

comparar de forma sistemáticas y simultáneas los distintos factores interseccionales y las diferentes dimensiones.

La aplicación del análisis interseccional exige analizar el uso que en las políticas de la UE se realiza de la terminología interseccional o términos afines, y si la utilización indistinta del concepto múltiple e interseccional es consciente y voluntaria o producto de la confusión terminológica[80].

Con el fin de averiguar si los documentos relativos a las políticas laborales de la UE escogidas aplican un enfoque interseccional vamos a examinar en los documentos escogidos en este estudio la respuesta a todas o la mayoría de los siguientes cuestiones:

.- si se reconoce la interseccionalidad como forma de discriminación y el grado de reconocimiento
.- cómo se representa el problema de la interseccionalidad
.- los términos utilizados para su denominación
.- qué factores son contemplados en el eje interseccional
.- qué colectivos son mencionados como grupos afectados y que colectivos permanecen invisibilizados
.- en qué ámbitos se ubican las desigualdades interseccionales
.- a quién o qué se atribuye la responsabilidad de haber causado la discriminación interseccional
.- qué medidas, planes, proyectos o programas se disponen para abordar la opresión de los colectivos discriminados, así como su financiación
.- qué acciones o soluciones se priorizan
.- la razón de la implementación de las soluciones adoptadas
.- la mención de organismos o instituciones específicas para abordar medidas, planes y Programas

[80] D'AGOSTINO, S. "Consolidated criteria for assessing intersectionality operationalization in european equality policies: The case of roma women", *Journal of Diversity and Gender Studies,* 2 (2015) p 97 y p.104. Entre los criterios para la evaluación de políticas con enfoque interseccional este autor incluye la aparición de los términos múltiple o intersección en los documentos sobre políticas sobre igualdad y discriminación y si son intencionales o interpretados accidentalmente por los responsables políticos como distintos o intercambiables.

.- la intervención provocada de organizaciones específicas civiles en el diseño de políticas

La idoneidad de estas cuestiones como marco de análisis interseccional de las políticas de igualdad la hemos hallado en diversos estudios metodológicos de relevancia, algunos en el ámbito de la Igualdad de género, como el Proyecto Mageeq (Mainstreaming Gender Equality in Europe)[81] y otros ya comentados en el concreto ámbito de la investigación documental para el análisis interseccional de las políticas de igualdad[82].

Algunas instituciones de la UE han apuntado ya la relevancia de este paradigma interseccional para el éxito de las políticas sociales[83], lo que debemos comprobar es si con esto se va más allá de una referencia testimonial sin concreción en

[81] BUSTELO RUESTA, M. Y LOMBARDO, E. "'Mainstreaming' de género y análisis de los diferentes 'marcos interpretativos' de las políticas de igualdad en Europa: El Proyecto MAGEEQ", *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 17 (2005). Documento disponible en http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo;jsessionid=3C4B419A4F9598E0DB848EB0E6C5572D.dialnet02?codigo=1340640 (Consultado en fecha 27.02.2023).

[82] D'AGOSTINO, S. *supra nota* 80, p.98. Para D'Agostino un enfoque interseccional que se refleje con éxito en políticas públicas debe contar con elementos como una definición clara de interseccionalidad, una comprensión estructural de la desigualdad y un enfoque transformador de la interseccionalidad, la inclusión de una amplia gama de categorías de desigualdad y la mención explícita de ciertas desigualdades, la conciencia de los privilegios de los grupos más favorecidos, evitar la estigmatización de grupos específicos, y la consulta de la sociedad civil durante la formulación de políticas. En sentido similar JIMÉNEZ RODRIGO, M.L. *supra nota* 60. p 323.

[83] *Dictamen del Comité económico y social europeo. La Gestión de la Diversidad en los Estados Miembros de la UE, de fecha 02.10.2020, SOC/642. "3.4 Es importante un enfoque interseccional para las políticas de diversidad. Las minorías étnicas y los migrantes no constituyen un grupo homogéneo. Muchas son mujeres, ya que su número ha sido muy elevado en las migraciones recientes. Algunos son jóvenes, forman parte de grupos religiosos, son discapacitados o pertenecen a la comunidad LGBTIQ+. A menudo, son objeto de múltiples formas de discriminación derivadas de sesgos institucionales y estructurales. Así ocurre especialmente en lo que atañe al acceso al mercado laboral y la segregación en el empleo, vinculados por ejemplo a la situación en cuanto a residencia de los interesados, las prácticas de contratación y los prejuicios racistas respecto a las personas de determinadas nacionalidades y orígenes religiosos o étnicos."* Documento disponible en https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f48d19fa-1781-11eb-b57e-01aa75ed71a1/language-es/format-XHTML%0A%0A (Consultado en fecha 07.06.2022). Otro ejemplo lo encontramos en el Parlamento Europeo, *Informe sobre el Semestre Europeo para la Coordinación de Políticas Económicas: Aspectos Sociales y relativos al empleo en la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible 2021 (2020/2244(INI)).* Considerando G: *"que existen factores que demuestran que siguen existiendo desigualdades persistentes y crecientes entre las personas y entre los Estados y las regiones, así como dentro de ellos; que este hecho provoca discriminaciones múltiples que deben abordarse a través de un enfoque interseccional a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y una vida digna para todos los grupos;"* Disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0026_ES.pdf (Consultado en fecha 03.10.2023).

medidas efectivas. Una aplicación efectiva del enfoque interseccional permite tratar las discriminaciones a la escala de las estructuras y las instituciones, y también tratar el sexismo, la homofobia o la discriminación por razón de edad, etc., en los procesos de elaboración de las políticas y en las propias políticas como fuentes de producción y solución a las situaciones de discriminación interseccional. Se hace necesario huir de la institucionalización teórica de la interseccionalidad y transitar desde esta misma como instrumento de análisis a recurso práctico para la formulación y aplicación de las políticas.

V.- METODOLOGIA DE INVESTIGACION

En este epígrafe vamos a exponer la técnica o estrategia utilizada en nuestra investigación para responder a las cuestiones que nos planteamos y a través de la cual trataremos el problema jurídico objeto de nuestro estudio.

El objetivo de esta tesis es originario y cognitivo, busca el enfoque interseccional de las normas y los trabajos de la UE relacionados con las cinco políticas laborales escogidas para este estudio, así como del acervo legislativo de la UE relacionado con los colectivos que sufren discriminación por razón de género, edad, orientación sexual, identidad sexual y/o de género y la expresión de género. La finalidad es descubrir si las políticas de la UE en materia de discriminación laboral protegen a las víctimas de discriminación interseccional y en caso negativo, hallar la razón de la falta de cobertura normativa. Igualmente, pretendemos un objeto derivado cual es extraer conclusiones que nos permitan proponer soluciones jurídicas multidimensionales que mitiguen la opresión discriminatoria laboral cuando ésta azota de forma interseccional[84].

Debemos tener en cuenta que esta investigación tiene cierta naturaleza interdisciplinar en tanto bebe, no solo de la Ciencia Jurídica (nos enfocamos principalmente en el estudio normativo jurídico), sino que en ocasiones nos ayudamos de otras disciplinas como las Ciencias sociales, la Economía, la Sociología o la Psicología. En este sentido consideramos que este cruce de conocimientos permite un enfoque multidisciplinar que enriquece nuestra investigación de tal manera que puede brindarnos recursos y soluciones más eficaces para la articulación jurídica de experiencias humanas complejas[85].

---

[84] Sostiene LATORRE LATORRE, V. *Bases metodológicas de la investigación jurídica*, Tirant Lo Blanch (2011) p.20. "*La ciencia del derecho tiene una duplicidad objetual, mira hacia dos lados, extra e intra normativa, la ciencia en forma de teoría es cognitiva, pero al tiempo constituye una propuesta normativa. la ciencia estudiaría las normas (objeto originario) y de su estudio se obtendrían teorías con pretensión de convertirse en sustrato normativo (objeto derivado). Esta realidad da cuenta a su vez de otra función que ofrece una divergencia con las ciencias empíricas, cual es, la función heurística, por la que el objeto estudiado puede modificarse o moldearse a consecuencia de la investigación y de sus resultados, en un mejoramiento, modificación o cambio o incluso hasta llegar a una supresión parcial*".

[85] Así lo considera ZENTENO TREJO, B. Y OSORNO SÁNCHEZ, A. en "Lineamientos para La Investigación Jurídica", *Gernika, México* (2013) p.219."*El proceso de investigación debe permitir un intento de articulación de lo jurídico con lo sociológico y ambos con lo axiológico, económico, filosófico, u otras áreas del conocimiento, con capacidad para entender los cruces o articulación de caminos entre discursos o enfoques de disciplinas diversas, con la necesidad de no salirse del ámbito científico, pero con una visión*

No debemos olvidar que el Derecho de por sí es una ciencia transdisciplinar, que se relaciona con otras ciencias en la medida en que son necesarias e imprescindibles para responder a las demandas de la sociedad, si bien en el contexto de nuestro tema de investigación este sentido multifocal cobra especial transcendencia. La noción de discriminación interseccional es por su propia naturaleza interdisciplinar, en tanto cada uno de los factores de opresión, así como el concepto de Igualdad se relaciona con diversas ramas del conocimiento, como la Sociología, la Psicología, la Historia, incluso la Biología o la Medicina. No se trata de dotar a cada rama de saber interviniente el mismo grado de protagonismo, pues ello requeriría un trabajo de investigación colectiva sino de asomarnos a otros enfoques científicos que puedan ayudar o completar nuestra visión.

Esta transversalidad se impone incluso dentro del propio marco del Derecho del Trabajo, pilar fundamental en el que se encuadra este estudio, ya que requiere un análisis desde un amplio rango de aspectos que integran esta materia y que están interrelacionados, como el campo jurídico estrictamente laboral, el Derecho de la Seguridad Social, Derecho sindical, Mercado de Trabajo, Política de empleo, Prevención de riesgos, etc.[86]

Por otra parte, la ciencia jurídica es un fenómeno de conocimiento "lato censu", es decir, que parte de la observación de datos positivos. Cuando el objetivo de la investigación es llegar a comprender el motivo que da lugar a la norma, su alcance, límites y resultados podemos utilizar recursos hermenéuticos desde múltiples perspectivas[87].

crítica y autocrítica de este mismo ámbito, en el entendido de que el estudio de cualquier aspecto de la experiencia humana ha de ser por necesidad multifacético, para dar paso a tejidos transdiciplinarios en lugar de llevarlo por el camino del reduccionismo y adentrarse por un camino inexplorado de articulación, en la cual lo jurídico con otras áreas del conocimiento se complejizan."

[86] Como apunta RODRÍGUEZ BRAVO DE LAGUNA, J. J. MANESCAU MARTÍN, M. T. Y CALZADILLA MEDINA, M. A. *Iniciación a la investigación jurídica.* Dykinson (2021) p.109. *"El resultado práctico es que el Derecho debe responder a las necesidades normativas de un variado y nutrido grupo de relaciones humanas, lo que supone su organización y especialización en las distintas ramas del conocimiento jurídico, las cuales conforman un árbol que es cada vez más frondoso, así como la necesidad de que el colectivo de juristas interactúe con quienes se hallan en las otras especialidades del saber. La cultura no se compone de compartimentos estancos y el conocimiento fluye entre las distintas disciplinas, dando a la investigación y el desarrollo científico una naturaleza cooperativa y la característica de una labor colectiva."*

[87] Así lo asevera RIOFRÍO MARTÍNEZ-VILLALBA, J. en "La selección del Método en la investigación jurídica. 100 Métodos Posibles",*Revista de Educación y Derecho, 12* (2015) p.5."*A la vez, puede haber innumerables criterios para clasificar los métodos. Aquí nos limitamos a cinco criterios clasificatorios, uno relacionado con cada elemento esencial a toda ciencia. En concreto, clasificaremos los métodos según:(i) la materia que estudian (criterio material); (ii) la perspectiva desde la que estudian la materia (criterio formal quod);*

La principal herramienta de investigación en esta tesis es la revisión de los documentos de la UE relacionados con las políticas laborales escogidas. Desde el punto de vista epistemológico este estudio no solo tiene carácter normativo, en cuanto nos interesa la revisión del marco normativo de la discriminación interseccional, sus vacíos y posibles formas de integración, sino también integra una categoría factual que mira la realidad jurídico social de los grupos afectados.

En el método de investigación que sigue la naturaleza hermenéutica de la doctrina jurídica, como ha venido siendo entendida desde los tiempos del Imperio Romano, la interpretación de los textos es la actividad principal[88]. Dentro de esta hermenéutica jurídica, acudimos a varios métodos de interpretación, gramatical, histórico, lógico y sistemático. Más no nos vamos a conformar con la hermenéutica del texto, dado que la protección jurídica debe detenerse en el fenómeno humano y social[89]. Por ello, desarrollamos una investigación jurídica de tipo mixta, pues no nos limitamos a explorar el concepto de discriminación interseccional y su regulación normativa sino también utilizaremos algún elemento de revisión empírica a fin de lograr una perspectiva holística del marco de protección legal.

En este sentido este trabajo tiene un fuerte componente crítico, rol que algunos autores predican de la disciplina dogmática jurídica. No vamos a permanecer impasibles ante una determinada realidad social, sino que procuraremos integrar la norma dentro de ese escenario social a fin de comprobar si el marco normativo requiere corrección, integración o sustitución[90].

Utilizamos un análisis ideológico/crítico/prescriptivo, *de lege ferenda*: no se renuncia a la interpretación del derecho positivo, pero se suman propuestas de

(iii) los recursos intelectuales usados; (iv) los recursos probatorios usados; y, (v)los resultados de la investigación que produce el método."

[88] VAN HOECKE, M. "Doctrina Jurídica ¿qué Métodos(s) para qué tipo de disciplina?", *Ciencia Juridica*, 6 (2014) p.138."*Los investigadores jurídicos recaban datos empíricos (legislación, sentencias, casos relevantes), formulan hipótesis sobre su sentido y alcance que, a continuación, ponen a prueba utilizando los cánones clásicos de interpretación. En una etapa posterior, construyen teorías (v. gr., acerca de la fuerza vinculante directa del Derecho de la Unión Europea) que ponen a prueba y de las que derivan nuevas hipótesis (v. gr., sobre la validez, sentido y alcance de una regla doméstica que entra en conflicto con el Derecho de la Unión)*. http://www.cienciajuridica.ugto.mx/index.php/CJ/article/view/115/113 (Consultado en fecha 04.10.2023).

[89] *Así lo expresa* RIOFRÍO MARTÍNEZ-VILLALBA, J. *supra nota* 87. *p.22."La naturaleza de las personas, de las cosas y del entorno juegan un papel decisivo en la determinación de lo justo… No basta con acudir a cuatro, diez o veinte reglas de interpretación de la ley para investigar el derecho, cuya realidad es más rica que la literal".*

[90] En este sentido LATORRE LATORRE, V. *supra nota* 84. p.100.

modificación como herramienta de cambio, desde una investigación dogmática formal a una solución verdaderamente justa[91], a cuyo fin debemos encontrar y examinar los motivos por los que el sistema normativo aplicable mantiene una situación de injusticia. Por un lado, señalaremos de forma descriptiva la ineficacia de la norma vigente y sus carencias, formularemos una crítica al marco normativo y propondremos de forma prescriptiva su modificación.

El formato de datos con el que trabajamos para interactuar con el objeto de esta investigación es el documental y lo desarrollamos en un escenario bibliográfico. Este formato nos permite seguir un método exegético de interpretación y argumentación que utiliza el razonamiento para extraer conclusiones.

En concreto, y dado que esta tesis versa sobre la cuestión interseccionalidad en políticas laborales de UE[92] nos valemos del estudio del acervo legislativo de la UE, los documentos preparatorios de la legislación de la UE, los Informes y trabajos de las instituciones de la UE y las investigaciones y datos recogidos por órganos y entidades que a nivel de la UE trabajan para promover la igualdad y la lucha contra la discriminación de estos colectivos. Asimismo, se trabaja sobre resoluciones jurisprudenciales y sobre la doctrina de autores consolidados como fuentes autorizadas fiables en las materias objeto de estudio[93].

En esta investigación documental aplicamos un nivel de investigación jurídica pura, por un lado, pues pretendemos descubrir si en las políticas estudiadas se reconoce la interseccionalidad como fenómeno agravado de discriminación[94] y, por otro

[91] El rol crítico de las diversas tareas de la dogmática jurídica es sostenido por COURTIS, C. en "El juego de los juristas. Ensayo de caracterización de la investigación dogmática2, *Observar la Ley: Ensayos sobre metodología de la investigación jurídica* (2006) pp.113 y ss.

[92] Sirva como ejemplo CRUELLS LOPEZ, M. *La Interseccionalidad Política: Tipos y Factores de entrada en la agenda política, jurídica y de los movimientos sociales* (2015) *p.106."…la interseccionalidad política, cuyo objetivo es el estudio de las formas en que las políticas, el derecho o la acción colectiva integran en sus análisis y respuestas a la desigualdad las relaciones entre las diversas desigualdades y los sistemas de opresión".* Disponible en https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2015/hdl_10803_288224/mcl1de1.pdf (Consultado en fecha 02.10.2023)

[93] VAN HOECKE, M. *supra nota* 88. p.138."*La última categoría tiene una posición ambivalente, puesto que no se trata de algo externo a la propia doctrina jurídica, incluso en el caso de que sea externo en términos generales al investigador individualmente considerado. Aquí nos encontramos, por un lado, con una combinación de artículos doctrinales académicos como fuentes autorizadas de Derecho y, por otro, con la doctrina jurídica a modo de comunidad científica que debate, acepta o rechaza las posiciones que toman sus colegas, así como las teorías que ellos proponen."*

[94] JIMÉNEZ RODRIGO, M.L. *supra nota* 60. *p.328."Reconocer el principio de la interseccionalidad tiene un importante efecto estratégico en la determinación de los objetivos y de las medidas de las políticas de igualdad. No obstante, el mero reconocimiento no es suficiente ni avala por sí mismo la atención a los*

lado y en un nivel aplicado, analizamos su tratamiento práctico, es decir, las medidas tomadas en relación a los colectivos escogidos como referencia. Los resultados obtenidos permitirán acercarnos a la eficacia u operatividad de las medidas de abordaje de la discriminación interseccional en el ámbito laboral. En este sentido, nuestro análisis documental tiene un carácter mixto, pues conlleva un nivel de investigación descriptivo, explicativo y exploratorio. En el plano descriptivo y explicativo abundaremos en lo que la norma de la UE quiere significar para las personas o grupos afectados por esta discriminación aumentada. En el plano exploratorio intentaremos detectar espacios de desprotección a fin de encontrar nuevas fórmulas antidiscriminatorias.

Por otro lado, llevamos a cabo una investigación con vocación multimodal, en la que desarrollamos un estudio eminentemente cualitativo, pero sin despreciar el uso de la indagación cuantitativa[95].

Acudiremos también al método comparativo de variables de perfiles o categorías sociales en la medida en que nos asistan a la hora de situar las ubicaciones de discriminaciones y su desprotección normativa. No cabe duda de la utilidad del análisis de datos empírico que considera marcadores de diferencias que interactúan, así como el resultado que arrojan las distintas combinaciones de tal forma que reflejan la concentración y multiplicación de la exclusión en el punto donde se cruzan los distintos factores y por ende nos muestra la intersección donde se produce el perjuicio particular y aumentado.

En el plano cualitativo, comenzamos con la determinación de la norma comprendiendo su significado a través de la interpretación buscando la necesidad de nuevas medidas de solución y continuamos con la fase de revisión con el objeto de proponer su modificación. De esta forma el análisis o la interpretación de las normas y las medidas nos ofrece hipótesis sobre su alcance y resultados. Debemos relacionar el

diversos colectivos situados en posiciones de desigualdad múltiple… No obstante, la inclusión del marco interseccional puede contribuir a establecer nuevos marcos de visión de las desigualdades de género que integren su interrelación con otros ejes de diferenciación y desigualdad. Y en ese sentido, el reconocimiento es un punto de partida importante para la innovación y mejora de las políticas de género."

[95] EL FAKIN RODRIGUEZ, F. Y GONZALEZ REINOSA, J. 'Vista de propuesta de sistematización de los elementos de la Investigación Jurídica. Resultado de una Experiencia', *Revista de Pedagogía Universitaria y Didáctica del Derecho,* 6.2 (2019) p.109. "*Se entiende que la investigación jurídica de enfoque multimodal conjuga los dos enfoques anteriores sobre un objeto en un mismo proceso investigativo. La postura epistemológica que sustenta este enfoque es el rebosado de la antítesis, entre los enfoques cualitativo (tesis) y cuantitativo (antítesis) (Hernández, Fernández, Baptista, 2003: 103; Machado Ramírez y De Oca, 2008). Cada vez es más común la aplicabilidad de este tipo de enfoque para todo tipo de investigación jurídica, ya que como se ha dicho, la tendencia es a visualizar el derecho como un sistema jurídico, un entramado de elementos (norma-hecho social y valores) y no parcelas aisladas actuando en separado. Esto representa la multilateralidad de los temas jurídicos que ocupan actualmente la investigación científica del derecho."*

contexto normativo de la UE actual con el resultado social y jurídico deseable, ya que el significado de las normas y de las medidas puede evolucionar y ello nos puede llevar a formular nuevas hipótesis sobre su significado y efectividad.

De ahí que este trabajo tenga función técnico-jurídica en el sentido de que no analizamos únicamente los fundamentos jurídicos y/o políticos del tema escogido, sino que valoramos tanto la formulación de las políticas y normas jurídico-laborales como la aplicación de las mismas sobre los colectivos escogidos para nuestro estudio. Realizamos una primera fase de determinación de las normas y medidas aplicables en la cual buscamos el significado de las mismas a través de la interpretación tratando de descubrir lagunas o vacíos y una segunda de revisión con objeto de proponer alternativas o soluciones.

El reconocimiento de la orientación interseccional en las distintas políticas no garantiza la efectividad de las medidas de abordaje, pero supone un punto de partida imprescindible para identificar las situaciones de desigualdades interseccionales y ello permite diseñar o mejorar recursos de atención que frenen este tipo de discriminación y sus consecuencias. Algunos trabajos políticos limitan su tratamiento interseccional a un mero reconocimiento institucional vacío de toda iniciativa práctica o bien con una concreción en medidas específicas inoperativas o insuficientes[96].

La razón de utilizar como elemento de revisión los documentos políticos y preparatorios de la UE es el aprovechamiento de su uso revelador de la definición de realidades sociales para su posterior tratamiento jurídico en forma de políticas laborales de igualdad. En este sentido, las políticas públicas nos proporcionan una base idónea para analizar las formas de tratamiento de temas como la discriminación en tanto definen las medidas de tratamiento de problemáticas asociadas a las desigualdades[97].

[96] Como sostiene GANDARIAS GOIKOETXEA, I."¿Un neologismo a la moda?:Repensar la interseccionalidad como herramienta para la Articulación política feminista", *Investigaciones feministas*, 8.1 (2017). *p.90.*"*Aplicar la perspectiva interseccional para la articulación política entre diferentes sujetos consiste en ir más allá de la enumeración de las opresiones. Tampoco consiste en colocar la palabra interseccional o la coletilla del etcétera al final de nuestros discursos, como si eso mágicamente resolviese la complejidad de las desigualdades que nos atraviesan. El reto radica en crear articulaciones políticas lo bastante amplias para que las diferentes reivindicaciones tengan acomodo y al mismo tiempo estén aterrizadas a las realidades específicas de los diferentes sujetos. Una articulación política situada que atienda la multiplicidad de luchas pero que no se cierre a sí misma, sino que se conciba inacabada."*

[97] Afirma ROMERO BACHILLER, C. Y MONTENEGRO MARTINEZ, M. en "Políticas públicas para la gestión de la diversidad sexual y de género: Un Análisis interseccional", *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 17.1 (2018). *p.4.*"*De este modo, dentro del conjunto de las políticas públicas, los entramados legales constituyen mecanismos fundamentales dado que determinan no solo qué es aquello que socialmente se identifica como digno de protección, sino la forma en que tal protección se va desarrollar, así como los sujetos concretos que pueden aspirar al amparo legal: configuran identidades y derechos asociados a éstas*

A mayor abundamiento, los trabajos preparatorios de los documentos legales y los trabajos de evaluación de resultados permiten conocer la voz de organizaciones y entidades representativas de colectivos situados en posiciones interseccionales de desigualdad cuyas circunstancias y reivindicaciones recogen estos trabajos conexos.

Hemos acotado temporalmente el grueso de los documentos analizados, a un espacio de cinco años atrás, siguiendo la evolución del reconocimiento institucional de la discriminación laboral por más de un motivo, que solo en los últimos años ha evolucionado desde un paradigma sumatorio de factores a un cauce interseccional.

Iniciamos cada capítulo con un somero recorrido histórico, político y jurídico de la materia política a tratar, que nos permita encontrar el significado, la delimitación y alcance de las normas y orientaciones políticas, así como la justificación social y política de su nacimiento y evolución.

A continuación, se procede al estudio de los documentos de la UE que constituyen el marco de referencia en cada materia, bien la Estrategia política aprobada en relación al ámbito laboral objeto de análisis o la normativa de la UE en vigor, así como los Informes preparatorios, de seguimiento y de evaluación publicados al respecto. En este punto realizaremos un análisis interseccional para comprobar si los documentos reflejan la aplicación del enfoque adecuado para proteger a las víctimas de este tipo de discriminación particular.

Seguidamente se trabajan los documentos de la UE que, dentro de cada materia concreta, afectan a los grupos perjudicados por los factores de discriminación escogidos (el género, la orientación sexual/identidad sexual y/o de género/expresión de género y la edad madura), lo cual nos desvelará si la regulación normativa y política trata la materia con el enfoque interseccional que consideramos correcto, o bien si los colectivos quedan invisibilizados o ausentes, acudiendo para ello a doctrina especializada e Informes o investigaciones de organismos expertos.

Tras despejar las anteriores cuestiones y desde un plano jurídico-propositiva evaluaremos los fallos o defectos en el modo en que se atienden la problemática que afectan a los grupos perjudicados para proponer un cambio o mejora de las pautas.

Por último, en el Capítulo final se expondrán las conclusiones colegidas a partir del estudio de las políticas de la UE desde una perspectiva interseccional, las razones encontradas en la ausencia de protección jurídico laboral en los colectivos

y, en consecuencia, son un espacio donde se establecen asimetrías y se trazan trayectorias de inclusión-exclusión." https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6342224 (Consultado en fecha 03.10.2023).

estudiados, así como las propuestas de mejora que sugerimos en la regulación normativa que afecta a las víctimas de discriminación interseccional.

VI.- TRATAMIENTO INSTITUCIONAL

El objeto de este capítulo consiste en identificar documentos relevantes a nivel internacional y de UE que contemplan de alguna forma la discriminación sufrida de modo interseccional, a fin de valorar si este modo de diferenciación agravada ha merecido realmente previsión normativa e institucional y, en su caso, con qué alcance. A tal fin vamos a hacer un barrido documental generalizado que nos ofrezca un plano de situación sobre la conciencia interseccional en las instituciones de la UE, el momento en el que aparece el interés por esta figura en los órganos de la UE decisorios y políticos, así como su trascendencia y evolución. Mas adelante analizaremos con detalle algunos de los documentos europeos que revisten más importancia en el ámbito de las políticas laborales escogidas para nuestro estudio.

La preocupación de la UE por combatir cualquier tipo de discriminación a las personas es innegable. En los últimos años la inclusión en los documentos internacionales de la discriminación por varios factores que interactúan ha crecido significativamente, si bien la mayoría de las referencias no pasan de ser una simple mención vacía de enfoque y carentes de herramientas eficaces. Partiendo de esta consideración nos interesa conocer la dimensión del tratamiento de la materia por los organismos supranacionales, así como la forma en la que ha evolucionado este reconocimiento y sus efectos.

Con ello comprobaremos si la cuestión interseccional está en la agenda de nuestras instituciones, primer paso para analizar la calidad de la protección política y normativa de los sujetos o grupos oprimidos por esta discriminación.

6.1.- REFERENCIAS INTERNACIONALES

Los Principios Generales de Derecho Internacional, entre ellos la protección de los Derechos Humanos, constituyen una referencia hermenéutica del elenco normativo de la UE, de ahí que no podamos prescindir de este apartado, aunque nuestro estudio tenga alcance a nivel de UE.

Son numerosos los Tratados de Derechos Humanos que a nivel internacional prohíben la discriminación, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención

Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Algunos de estos Acuerdos Internacionales reflejan el interés institucional por la acumulación de circunstancias que agravan los efectos de la discriminación si bien son escasos los documentos que contienen un enfoque interseccional en el sentido que propugnamos, perspectiva que no ha sido tratada expresamente hasta fechas recientes.

A continuación, citamos algunos de los trabajos que a nivel internacional incluyen referencias a la discriminación multifactorial. Las primeras alusiones a las situaciones de desigualdad no recogen ninguna de las denominaciones con las que actualmente se conoce la situación de confluencia de motivos de opresión, si bien hacen referencia al fenómeno de la combinación del factor racial con el género y progresivamente se van ampliando las circunstancias confluyentes dignas de mención.

6.1.1. EL TRATAMIENTO DE LA DISCRIMINACIÓN POR MÚLTIPLES FACTORES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

Los primeros documentos internacionales que abordan la discriminación se centran en el contexto colonial o racial, como la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (ICERD)[98] que en 1965 hace una tímida referencia en los considerandos al colonialismo y todas las prácticas de segregación y discriminación que lo acompañan, cualquiera que sea su forma y dondequiera que existan, condenándola expresamente. Sin embargo, en su articulado no se vincula la discriminación racial con ningún otro factor.

En 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer supone ya un reconocimiento de la discriminación de personas de género femenino y la influencia del factor pobreza y su vinculación con el

[98] La ICERD (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination) fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1965 y entró en vigor en 1969. Es jurídicamente vinculante para los Estados parte, aunque en algunos casos un Estado podrá realizar una declaración o reserva sobre artículos particulares de la ICERD. *Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial de fecha 21 de diciembre de 1965*. Disponible en https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cerd_SP.pdf#:~:text=Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las,19 Los Estados partes en la presente Convención%2C (Consultado en fecha 13.06.2022).

racismo[99]. Para algunos autores contiene un implícito compromiso de abordar todas las formas de desventaja que experimentan las mujeres, incluidas las desventajas múltiples[100].

Pasará más de una década para que la preocupación por la discriminación asome más allá de la vinculación entre los dos factores género y raza. En este sentido podemos mencionar la Recomendación nº18 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer que en 1991 introduce tímidamente la situación de «doble discriminación» en la que pueden vivir las mujeres discapacitadas[101]. Este Comité (CEDAW) es un órgano de la ONU formado por expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

A partir de esta fecha encontramos trabajos internacionales que relacionan varios factores diferenciales como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, instrumento internacional de naturaleza jurídica vinculante creado en 1994 por los Estados del Continente Americano, en la que se recogió un mandato para los Estados de considerar especialmente las situaciones de vulnerabilidad de la mujer por distintas razones, entre ellas su raza o su condición étnica, migrante, refugiada o desplazada, así como otras situaciones como embarazo, discapacidad, minoría de edad, ancianidad, etc.[102].

Otros organismos contemplaron por esta fecha la problemática interseccional, como el Comité para la eliminación de la discriminación racial (CDR), órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial por los Estados parte. En su Recomendación General n.º XIX, dedicada al art. 3 de la Convención, llama la atención sobre la situación de grupos con diferencias de ingresos

[99] *Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer* de fecha 18 de diciembre de 1979, disponible en https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx (Consultado en fecha 03.07.2023).

[100] CAMPBELL, M. "CEDAW and Women's Intersecting Identities: A Pioneering New Approach to Intersectional Discrimination", *Revista Direito GV,* 11.2 (2015) p.17. Documento disponible en https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2726534 (Consultado en fecha 11.07.2024).

[101] *Recomendación General nº18 adoptada por el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer* (1991). Documento disponible en https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCEDAW%2fGEC%2f4729&Lang=en (Consultado en fecha 13.06.2022).

[102] Art. 9 de la *Convencion interamericana para prevenir, sancionar, erradicar la violencia contra la mujer (Convencion de Belem Do Para) de fecha 14 de agosto 1995.* Disponible en https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf (Consultado en fecha 13.06.2022).

que se combinan con diferencias de raza, color, ascendencia, origen nacional o étnico, de modo que los habitantes pueden ser estigmatizados y los individuos sufren una forma de discriminación en la que se mezclan los motivos raciales con otro tipo de motivos[103].

Llegamos así a la icónica Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 15 de septiembre de 1995[104], trabajo revisado cada cinco años cuyos principios y fundamentos continúan orientando la lucha mundial contra las restricciones y los obstáculos al empoderamiento de las mujeres en todo el mundo y que fue suscrito por los 189 Gobiernos que participaron en la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.

Además de constituir el debut del mainstreaming de género en un contexto global, contiene una referencia a las múltiples barreras a las que se enfrentan mujeres y niñas por factores como la raza, la edad, el idioma, el origen étnico, la cultura, la religión o la discapacidad, o por pertenecer a la población indígena. En este sentido, lanza una advertencia sobre la falta de reconocimiento explícito y el seguimiento focalizado de las diferentes experiencias de vida de mujeres y hombres, tanto en la esfera privada como en la pública, lo cual puede provocar que otras formas de la discriminación escapen a la detección y a una solución eficaz.

Otros factores que afectan a las mujeres pertenecientes a grupos vulnerables y desfavorecidos como los de las emigrantes, las refugiadas y las desplazadas internas, las niñas y las ancianas, las mujeres que trabajan en la prostitución, las mujeres autóctonas y las mujeres con discapacidad física o mental

[103] *Recomendación General nº XIX adoptada por el Comité para la eliminación de la discriminación racial,* de fecha 1 de enero de 1995, disponible en https://www.refworld.org.es/docid/5d7fbf6cd.html (Consultado en fecha 14.06.2022).

[104] Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, *supra nota* 5. Reafirmación de compromisos de los gobiernos participantes. 32. *Intensificar los esfuerzos para garantizar el disfrute en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales a todas las mujeres y las niñas que enfrentan múltiples barreras para lograr su potenciación y su adelanto por factores como la raza, la edad, el idioma, el origen étnico, la cultura, la religión o la discapacidad, o por pertenecer a la población indígena; 46. En la Plataforma de Acción se reconoce que las mujeres hacen frente a barreras que dificultan su plena igualdad y su progreso por factores tales como su raza, edad, idioma, origen étnico, cultura, religión o discapacidad, por ser mujeres que pertenecen a poblaciones indígenas o por otros factores. Muchas mujeres se enfrentan con obstáculos específicos relacionados con su situación familiar, particularmente en familias monoparentales, y con su situación socioeconómica, incluyendo sus condiciones de vida en zonas rurales, aisladas o empobrecidas. También existen otras barreras en el caso de las mujeres refugiadas, de otras mujeres desplazadas, incluso en el interior del país, y de las mujeres inmigrantes y las mujeres migrantes, incluyendo las trabajadoras migrantes. Muchas mujeres se ven, además, particularmente afectadas por desastres ambientales, enfermedades graves e infecciosas y diversas formas de violencia contra la mujer."*

fueron considerados en 1999 por el CEDAW, ya citado. Su Recomendación General nº24 abre el abanico de contextos diferenciales que perjudican la salud de las mujeres[105].

Este ensanche positivo de las claves de vulnerabilidad evoluciona en poco tiempo hacia la consideración institucional de la idea de discriminación interseccional. El ya citado Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de Naciones Unidas o "CERD" en su Recomendación General nº25 de fecha 20 de marzo de 2000 se refiere explícitamente y en un claro contexto interseccional (aunque no lo denomina así) a las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género[106]. Asimismo, en su Recomendación General nº27 de fecha 16 de agosto de 2000 alude a la doble discriminación de las mujeres romaníes[107].

6.1.2. DE LA DECLARACION DE DURBAN A LA AGENDA 2030

Habrá que esperar hasta el año 2001 para que la confluencia de circunstancias de índole discriminativa tenga una denominación expresa en los documentos internacionales. La mención explícita de la denominación "Discriminación Múltiple" fue una tarea consumada en la influyente Declaración de la Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, celebrada en Durban-Sudáfrica en 2001, en la que participó Williams

[105] *Recomendación General nº24 adoptada por el Comité para la Eliminación de la discriminación contra la mujer* (1999), disponible en https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1280.pdf (Consultado en fecha 14.06.2022).

[106] *Recomendación General nº25 adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, adoptada por el Comité para la eliminación de la discriminación Racial* (2000). "Punto 2. *La discriminación racial puede tener consecuencias que afectan en primer lugar o únicamente a las mujeres, como embarazos resultantes de violaciones motivadas por prejuicios raciales; en algunas sociedades las mujeres violadas también pueden ser sometidas a ostracismo. Además, las mujeres pueden verse limitadas por la falta de remedios y mecanismos de denuncia de la discriminación a causa de impedimentos por razón de sexo, tales como los prejuicios de género en el ordenamiento jurídico y la discriminación de la mujer en la vida privada."* http://190.217.24.104/csj_portal/assets/CERD-_ALTO_COMISIONADO_DDHH_Recomendacion_general25.pdf (Consultado en fecha 14.06.2022).

[107] *Recomendación General nº27 relativa a la discriminación de los romaníes adoptada por el Comité para la eliminación de la discriminación racial* (2000). Documento disponible en https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2FCERD%2FGEC%2F7499&Lang=en (Consultado en fecha 14.06.2022).

Crenshaw y en la cual se alude a la discriminación múltiple por motivos ligados entre sí[108].

En la Conferencia se presentaron estudios y debates que dieron lugar posteriormente a la Declaración y el Programa de Acción de Durban. El objeto de estos documentos fue forjar lineamientos y procurar recomendaciones para los Estados, organizaciones no gubernamentales y el sector privado con el fin de encauzar la lucha y sentar medidas adaptadas a los diferentes grupos vulnerables a la intolerancia y la discriminación[109].

La Declaración recoge un compromiso de envergadura mundial para la eliminación de las formas pasadas y contemporáneas de la discriminación racial. El Programa de Acción funciona a modo de guía para la comunidad internacional sobre el cumplimiento de los compromisos adoptados.

Algunos autores señalan que esta Conferencia fue el "bautizo jurídico" de la Discriminación múltiple y en la Declaración se contempla también la integración transversal de la perspectiva de género. Encontramos numerosas referencias a la misma a lo largo de la Declaración y el Programa de acción[110]. Específicamente en el ámbito del Empleo el apartado 104.c del Programa fija su preocupación por los grupos objetivo que tienen mayores obstáculos para encontrar, conservar o recuperar un trabajo, en

[108] *Conferencia mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia. Declaración y Programa de Acción* (2001). "2…*las víctimas pueden sufrir formas múltiples o agravadas de discriminación por otros motivos conexos, como el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de otra índole, el origen social, la situación económica, el nacimiento u otra condición." p.13.* "69 …*el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia se manifiestan en forma diferenciada para las mujeres y chicas y puede estar entre los factores que conducen a un deterioro en sus condiciones de vida, pobreza, violencia, formas múltiples de discriminación y la limitación o la lesión de sus derechos humanos."* Documento disponible en https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/DurbanDecProgAction_sp.pdf (Consultado en fecha 14.06.2022)

[109] El Preámbulo de la Declaración de Durban recuerda como ejemplo la heroica lucha del pueblo de Sudáfrica contra el sistema institucionalizado del apartheid y a favor de la igualdad y la justicia en un clima de democracia, desarrollo, imperio de la ley y respeto de los derechos humanos, así como la contribución a esta causa por parte de las organizaciones no gubernamentales, la Comunidad Internacional y los gobiernos africanos.

[110] Entre otras, el art.2 de la Declaración reconoce explícitamente el concepto: "*Reconocemos que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y la intolerancia ocurre en razón de la raza, el color, la nacionalidad o el origen étnico y que las víctimas pueden sufrir múltiples o agravadas formas de discriminación basadas en otros factores como el sexo, la lengua, la religión, las opiniones políticas o de otro tipo, el origen social, la propiedad, el nacimiento u otro status".*

particular un empleo cualificado, instando a los Estado a mejorar sus posibilidades y a prestar especial atención a las personas que son objeto de discriminación múltiple.

El programa propone Estrategias para lograr una igualdad plena y efectiva que abarquen la cooperación internacional y el fortalecimiento de las Naciones Unidas y otros mecanismos internacionales en la lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, y su seguimiento, y dentro de éstas el apartado 172 recoge que deben tenerse plenamente en cuenta las formas de discriminación múltiples.

Por lo que se refiere a la Sociedad Civil el apartado 212 del documento busca formas eficaces de colaboración y apoyo a todos los actores civiles y organizaciones no gubernamentales que promueven la igualdad de género, teniendo una especial consideración las mujeres víctimas de discriminación múltiple.

Williams Crenshaw participó en el Informe sobre la discriminación racial y de género que precedió a la Conferencia de Durban, como miembro del grupo de expertos, dejando su impronta a lo largo de todo el documento[111]. El Informe aborda los parámetros definitorios de la intersección de la discriminación racial y de género, así como las desventajas, obstáculos y dificultades que dicha intersección causa a las mujeres en el disfrute de los derechos económicos, sociales, culturales, políticos y civiles. En el marco de la necesidad urgente de desarrollar una metodología interseccional llama a las instituciones internacionales a crear un Protocolo para identificar interseccionales la discriminación y sus efectos en las mujeres y las niñas y a establecer instrumentos jurídicos para interponer recursos y obtener reparación frente a esta desventaja agravada. Igualmente recomienda recopilar datos de forma exhaustiva y holística y realizar auditorías que determinen la asignación de recursos financieros y humanos recursos para el desarrollo y la aplicación de políticas y programas específicos para abordar las cuestiones de la discriminación interseccional, incluidos factores como la edad, la raza, etnia, discapacidad y género.

En suma, el grupo de expertos trabajó para promover el análisis interseccional de la discriminación racial y de género y de otros motivos, así como sus efectos en las mujeres y niñas en todos los organismos, comisiones y Conferencias internacionales.

Desde el punto de vista conceptual el trabajo construye la idea de interseccionalidad desde las consecuencias de la interacción entre dos o más formas de

[111] El Grupo de Expertos sobre "Género y Discriminación Racial" se reunió para contribuir a una mayor comprensión de esta cuestión y hacer aportaciones al informe del Secretario General a la Comisión así como a la Conferencia Mundial contra Racismo, Discriminación Racial, Xenofobia y Formas Conexas de Intolerancia. La reunión tuvo lugar en Zagreb, Croacia, del 21 al 24 de noviembre 2000. Informe disponible en https://www.un.org/womenwatch/daw//csw/genrac/annex2.pdf (Consultad en fecha 18.04.2025).

discriminación o sistemas de subordinación. La consideración como formas de discriminación separadas y mutuamente excluyentes determina la ausencia de solución efectiva de la situación. Por ello, se aborda como forma agravada de subordinación la manera en la que el racismo, el patriarcado, las desventajas económicas y otros factores discriminatorios contribuyen a la creación de capas de desigualdad que interaccionan entre sí creando una dimensión distinta y compuesta de desempoderamiento.

Es interesante también la vinculación taxonómica que profesa el documento entre la interseccionalidad y la subordinación de las mujeres y niñas en distintos ejes como el multiculturalismo, la justicia penal, los desplazamientos de población, la trata, los conflictos armados, la salud y la economía.

En este sentido propone distintos tipos de subordinación como la discriminación selectiva, la discriminación compuesta y la discriminación estructural. La primera alude a la subordinación interseccional que a veces resulta de abusos que son dirigido específicamente a mujeres racializadas, como ocurre en el contexto de un conflicto armado en el que la violación y otras formas de violencia sexual también se utilizan como instrumento de genocidio contra determinados grupos raciales o étnicos. La segunda alude a la discriminación que afecta a las mujeres debido a su rol de género sumado a su rol racial o étnico sin que puedan reclamar o desafiar la discriminación compuesta resultante de la intersección de estas formas de subordinación. Y la última se refiere a la discriminación que sufren mujeres por motivos de género y que sucede dentro de un entorno en el que ya son vulnerables debido a su raza o a su clase social[112].

A pesar del profundo estudio de la Interseccionalidad llevado a cabo por el Grupo de Expertos, la Declaración de Durban no recoge explícitamente la denominación de Discriminación interseccional. Aun así, el reconocimiento amplio y expreso de la Discriminación múltiple le valió un lugar de honor como referente institucional en esta materia siendo reseñada en otros trabajos de la UE e internacionales y además puso la semilla del tratamiento institucional de la perspectiva interseccional[113].

Así, en el Informe de la Comisión de Derechos Humanos de Ontario de 9 de octubre de 2.001 titulado "*Un enfoque interseccional de la discriminación. Tratando*

[112] *Ibid.* "D. Types of intersectional subordination".

[113] En sentido parecido BARRÈRE UNZUETA, M.Á. *supra nota* 73. p.246. Plantea que la Declaración, aunque reconoce la necesidad de integrar la perspectiva de género no la pone en el centro de atención. *"…el párrafo 69 es muy significativo: el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia «se manifiestan en forma diferenciada para las mujeres y las niñas». Es decir, las mujeres y las niñas son «las diferentes» (por no decir «las excepciones»). Aunque de manera un tanto sibilina, esto equivale a decir que la forma normal de manifestarse el racismo es la que tiene como sujeto a los varones, y la forma diferente de la normal es la de las mujeres y las niñas cuando éstas constituyen por lo menos el 50% de las personas que sufren discriminación racial".*

múltiples rasgos en las demandas de Derechos Humanos", se lleva a cabo una importante llamada de atención al configurar la definición de la interseccionalidad como la opresión que surge de la combinación de varias opresiones que, juntas, producen algo único y distinto de cualquier forma de discriminación por sí sola [114], poniendo en valor las ventajas del enfoque interseccional como remedio de esta experiencia en el individuo.

Esta particular perspectiva es tomada también en consideración por el Comité de Derechos Económico, Sociales y Culturales de Naciones Unidas (CESCR) en su Observación General nº20 sobre la no discriminación en los derechos económicos, sociales y culturales, en la que se incluye la Discriminación múltiple entre los motivos de discriminación prohibidos, resaltando el impacto específico que proyecta en las personas y la reparación especifica que requiere, recomendando un enfoque flexible respecto de las situaciones de intersección de motivos prohibidos de discriminación[115].

El ya citado CEDAW en la Recomendación General nº25 del año 2004 continúa utilizando el término multiplicista en las formas de discriminación hacia la mujer aludiendo a factores como la raza, el origen étnico, la religión, la incapacidad, la edad, la clase, la casta, etc[116]. Hasta el año 2010 en la Recomendación General nº28 no

[114] *Comisión de Derechos Humanos de Ontario*, *An intersectional approach to discrimination. Addressing multiple grounds in Human Rights claims* (2001) *p.3.*"*In most instances, an intersectional approach to a multiple grounds complaint is the preferred one. The concept of 'intersectionality' has been defined as "intersectional oppression [that] arises out of the combination of various oppressions which, together, produce something unique and distinct from any one form of discrimination standing alone…." An intersectional approach takes into account the historical, social and political context and recognizes the unique experience of the individual based on the intersection of all relevant grounds. This approach allows the particular experience of discrimination, based on the confluence of grounds involved, to be acknowledged and remedied."* Este documento está disponible en https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/An_intersectional_approach_to_discrimination%3A_Addressing_multiple_grounds_in_human_rights_claims.pdf (Consultado en fecha 07.10.2023).

[115] *Observación General nº20 del Comité de derechos economicos, sociales y culturales del Consejo economico y social de Naciones Unidas sobre la no Discriminación en los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)* (2009). https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2FC.12%2FGC%2F20&Lang=es (Consultado en fecha 16.06.2022).

[116] *Recomendación General nº25 del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal* (2004). Punto 12. "*Las mujeres pertenecientes a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, también pueden ser objeto de múltiples formas de discriminación por otras razones, como la raza, el origen étnico, la religión, la incapacidad, la edad, la clase, la casta u otros factores. Esa discriminación puede afectar a estos grupos de mujeres principalmente, o en diferente medida o en distinta forma que a los hombres. Quizás sea necesario que los Estados Parte adopten determinadas medidas especiales de carácter temporal para eliminar esas formas múltiples de discriminación múltiple contra la mujer y las*

recoge expresamente el concepto de la Interseccionalidad en un intento de hacerla visible a los Estados parte[117].

A partir de esta fecha, el CEDAW menciona explícitamente la denominación interseccional en sus trabajos, como en la Recomendación General nº33 del año 2015 que se refiere a los obstáculos que encuentran las mujeres para acceder a la justicia en contextos de discriminación interseccional[118] o en la más reciente Recomendación General nº38 relativa a la trata de mujeres y niñas en el contexto de la migración mundial[119].

En poco tiempo se manifiesta la necesidad de extrapolar el enfoque interseccional más allá de la característica racial o de género femenino de tal forma que otro de los grupos escogidos en nuestro estudio es tratado específicamente desde esta óptica en los Principios de Yogyakarta revisados en noviembre de 2017 (YP+10). Su Preámbulo contempla que la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales son motivos comúnmente, agravados por la discriminación por otros motivos como raza, etnia, indigencia, sexo, género, idioma, religión, creencias, opinión política o de otro tipo, nacionalidad, origen nacional o social, situación económica y social, nacimiento, edad, discapacidad, salud (incluido el estado

consecuencias negativas y complejas que tiene." Documento disponible en https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General recommendation 25 (Spanish).pdf (Consultado en fecha 16.06.2022).

[117] *Recomendación general nº 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (2010). Punto 18. "*La interseccionalidad es un concepto básico para comprender el alcance de las obligaciones generales de los Estados parte en virtud del artículo 2. La discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género. La discriminación por motivos de sexo o género puede afectar a las mujeres de algunos grupos en diferente medida o forma que a los hombres. Los Estados parte deben reconocer y prohibir en sus instrumentos jurídicos estas formas entrecruzadas de discriminación y su impacto negativo combinado en las mujeres afectadas."* https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FGC%2F28&Lang=en (Consultado en fecha 16.06.2022).

[118] *Recomendación General nº 33 sobre el acceso de las mujeres a la Justicia del Comite para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (2015). Introducción y ámbito. Punto 8. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FGC%2F33&Lang=en (Consultado en fecha 16.06.2022).

[119] *Recomendación general nº38 relativa a la trata de mujeres y niñas en el contexto de la migración mundial del Comite para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (2020). https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fGC%2f38&Lang=en (Consultado en fecha 16.06.2022).

del VIH) , migración, estado civil o familiar, ser defensor de derechos humanos u otro estatus[120].

Otros colectivos menos conocidos, pero igualmente afectados por esta opresión aumentada, son también objeto de consideración en las recomendaciones que algunas instituciones internacionales de Derechos Humanos vienen haciendo en los últimos años. Así podemos citar la Observación General nº36[121] del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos por sus Estados Parte, cuyo art. 6 promulga el Derecho a la Vida y contempla la situación de las personas afectadas por albinismo a quienes debe proporcionarse garantías efectivas contra todas las formas de discriminación, incluidas las formas múltiples e interseccionales de discriminación[122].

No podemos dejar atrás en este recorrido al Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) cuya Oficina es la principal entidad de las Naciones Unidas en el ámbito de los derechos humanos, y que presentó al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas el 21 de abril de 2017 un Informe llamado *"Efectos de las formas múltiples e interseccionales de discriminación y violencia en el contexto del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia sobre el pleno disfrute por las mujeres y las niñas de todos los derechos humanos anual*". En el mismo se analiza cómo convergen motivos de discriminación diversos y las repercusiones que estos tienen en el pleno disfrute de los derechos humanos de las mujeres y las niñas. También resume las prácticas comunicadas por los Estados, señala las carencias en materia de aplicación y formula recomendaciones para cumplir la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible en cuanto instrumento para el logro de objetivos orientados a la promoción de la igualdad de

[120] *Principios de Yogyakarta Mas 10. Principios y obligaciones estatales adicionales sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las característas sexuales que complementan los Principios de Yogyakarta (2017).* Disponible en http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2022/02/021522-Principios-de-Yogyakarta-mas-10.pdf (Consultado en fecha 19.06.2022).

[121]*Observación General n° 36. Artículo 6: Derecho a la vida, de fecha 3 de septiembre de 2019.* https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/261/18/PDF/G1926118.pdf?OpenElement (Consultado en fecha 19.06.2022).

[122] Sobre la discriminación interseccional de las personas afectadas por albinismo puede consultarse el Informe de IKPONWOSA E. MUSCATI S. , BOULANGER A.R. Y ANNAMANTHADOO, I. *Las personas con albinismo en el mundo: Una perspectiva de derechos* (2021), disponible en https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Albinism/Albinism_Worldwide_Report2021_SP.pdf#:~:text= (Consultado en fecha 19.06.2022).

género y el empoderamiento de la mujer, las sociedades pacíficas e inclusivas y la reducción de la desigualdad[123].

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue firmada en 2015 por los Jefes de Estado y de Gobierno de los países miembros de Naciones Unidas y constituye un compromiso internacional para hacer frente a los retos sociales, económicos y medioambientales de la globalización y desgrana 17 objetivos y 169 metas de la comunidad internacional en el periodo 2016-2030 para erradicar la pobreza y favorecer un desarrollo sostenible e igualitario[124].

El objetivo nº5 de la citada agenda denominado "Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas" cuya meta es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo supone una excelente oportunidad para atender las necesidades de los colectivos vulnerables que nos ocupan.

Algunos Estados, como España, incluyen en su Plan de acción para la implementación de la agenda 2030 la lucha contra la discriminación múltiple, reconociendo expresamente a los colectivos de mujeres especialmente vulnerables como son las mujeres migrantes que suman su condición de migrante a las desigualdades del conjunto de las mujeres, las mujeres y niñas con discapacidad situadas en una posición de mayor vulnerabilidad para sufrir violencia y para no poder ejercer con total libertad sus derechos sexuales y reproductivos, sociales, educativos, laborales, sanitarios, etc[125].

Para terminar este epígrafe, cabe mencionar que en fecha más reciente la interseccionalidad ha sido un tema presente en los trabajos de las Coaliciones para la Acción de la Generación Igualdad que desarrollaron el Plan de aceleración global[126], fruto del Foro Generación Igualdad, celebrado en 2021, y cuyo objetivo es la

[123] *Efectos de las formas múltiples e interseccionales de discriminación y violencia en el contexto del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia sobre el pleno disfrute por las mujeres y las niñas de todos los Derechos Humanos (2017).* Disponible en https://www.refworld.org/es/ref/inforanual/oacnudh/2017/es/127058 (Consultado en fecha 19.06.2022).

[124] *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (2015) disponible en https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf (Consultado en fecha 08.06.2023).

[125] *Plan de acción para la implementación de la Agenda 2030. Hacia una Estrategia española de desarrollo sostenible* (2018) disponible en https://sid-inico.usal.es/wp-content/uploads/2021/09/PLAN-DE-ACCION-PARA-LA-IMPLEMENTACION-DE-LA-AGENDA-2030.pdf (Consultado en fecha 19.06.2022).

[126] El Foro Generación Igualdad dio inicio a un camino de 5 años para acelerar la acción e implementación ambiciosa en materia de igualdad de género a nivel global. El Plan de Aceleración Global es una hoja de

consecución de la celeridad en la acción e implementación ambiciosa en materia de igualdad de género a nivel global[127].

Las Coaliciones de Acción son alianzas globales, innovadoras y multipartícipes que involucran a gobiernos, sociedad civil, organizaciones internacionales y al sector privado con los objetivos de impulsar acciones colectivas, propiciar la conversación mundial intergeneracional, promover una mayor inversión pública y privada y lograr resultados intergeneracionales concretos y transformadores, en beneficio de las niñas y las mujeres. Los temas de trabajo para las Coaliciones son la Violencia de género, la Justicia y derechos económicos, la Autonomía sobre el cuerpo, la Salud sexual y reproductiva, la Acción feminista para la justicia climática, la Tecnología e innovación para la igualdad de género, y los Movimientos y liderazgos feministas. Como principios que nutren el trabajo de las Coaliciones se encuentra interseccionalidad, liderazgo feminista y transformación.

Puede decirse que en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos los factores de discriminación han pasado de ser abordados desde ejes separados a ser acogidos paulatinamente desde la interseccionalidad. Esta evolución gradual puede observarse tanto en el sistema de protección de derechos humanos de la Organización de Naciones Unidas, como en las decisiones de los Tribunales Internacionales[128].

Como conclusión y sin entrar a analizar con detalle el alcance del enfoque interseccional de los documentos citados en este epígrafe por exceder del ámbito geopolítico de nuestro trabajo, podemos decir que a nivel internacional la visión interseccional de la discriminación ha ido horadando el interés de las instituciones si bien limita su reconocimiento a la mención como forma agravada de discriminación y a la advertencia de sus devastadores efectos.

Sería deseable a nuestro juicio no continuar posponiendo la implantación de un verdadero y eficaz mecanismo normativo y político de defensa y amparo ante estas situaciones tributarias de una protección jurídica especifica. La realidad reclama que las intenciones trasciendan al plano práctico proponiendo soluciones específicas,

---

ruta para promover la igualdad de género que tiene como objetivo cumplir la promesa de la Plataforma de Acción de Beijing y lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Fuente https://forum.generationequality.org/es/acerca-del-foro (Consultado en fecha 09.10.2023).

[127] *Coaliciones para la Acción: Un Plan de Aceleración Global* (2021) disponible en https://forum.generationequality.org/sites/default/files/2021-06/UNW - GAP Report - ES.pdf (Consultado en fecha 18.01.2023.)

[128] Puede leerse un análisis de la incorporación de la interseccionalidad en las sentencias de la Corte Internacional de Derechos Humanos en ZOTA-BERNAL, A.C. *supra nota* 59.

adecuadas y eficientes, so pena de conformarnos con un efecto simbólico que poco o nada puede contribuir a contrarrestar situaciones de concurrencias de discriminaciones.

6.2.- REFERENCIAS Y TRATAMIENTO EN LA UE

Dado que el objeto de esta tesis es comprobar si las políticas de la UE en materia de discriminación laboral protegen a las víctimas de discriminación interseccional, debemos comenzar analizando cual es el estado de la cuestión a modo generalizado en el ámbito institucional de la UE para después indagar de una forma particular en cada una de las políticas de la UE escogidas.

El concepto de discriminación laboral ha evolucionado considerablemente, tanto en la propia noción como en la lista de "factores odiosos" tratados como discriminatorios. De ser considerado y tratado como un mero apéndice del principio de igualdad, el principio de no discriminación se ha convertido en un derecho fundamental consagrado en la UE. A su vez, los factores protegidos por la tutela discriminatoria originariamente centrados en la etnia, el género y la religión, y en el ámbito laboral por la pertenencia o acción sindical, hoy se han sumado y se entrecruzan con nuevas identidades discriminadas[129].

A pesar de la incansable labor institucional a nivel de la UE contra toda forma de discriminación, el tratamiento y la articulación de medidas efectivas contra la discriminación interseccional sigue siendo una asignatura pendiente. Aunque encontramos un creciente reconocimiento institucional de las situaciones de esta forma agravada de discriminación por la intersección de dos o más factores, la aplicación de un enfoque interseccional en las políticas de la UE aún debe ser implementado de forma eficaz[130].

En este Capítulo realizaremos un recorrido por documentos normativos y trabajos de órganos no decisorios cuyo hilo conductor es la lucha antidiscriminatoria a nivel institucional de la UE y nos detendremos en los textos que consideramos más

[129] RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *supra nota* 34. p.20.

[130] Sobre la importancia de la interseccionalidad en la legislación vinculada a la Igualdad de Género puede consultarse el documento del Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comisión Europea, *Opinion on Intersectionality in Gender Equality Laws , Policies and Practices, supra nota* 54. 2. Context. p.4."*Only after assessing the full effects of intersectional discrimination can policies be tailored meet the needs of the target population. Single level disaggregation analysis often fails to adequately reflect the characteristics of those who experience intersectional discrimination or disadvantage*."

interesantes desde un punto de vista interseccional. En los epígrafes siguientes abordaremos un análisis más profundo de documentos relevantes que afectan a las políticas laborales que protagonizan nuestro estudio.

6.2.1. LAS PRIMERAS PREVISIONES COMUNITARIAS SOBRE DISCRIMINACIÓN MULTIPLE

En materia laboral, en 1957 el Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica original contemplaba la prohibición de la discriminación por razón de género en el empleo (desde una perspectiva de competencia económica entre Estados) para evitar que un Estado miembro estableciera condiciones económico-laborales menos favorables a las mujeres frente a otros Estados Miembros. Posteriormente esta protección se expandió a áreas como las pensiones, el embarazo y los regímenes legales de seguridad social.

El Tratado de la CEE no solo prohíbe la discriminación relacionada con el factor género. En el art. 48 instaura el principio de libre circulación de los trabajadores aboliendo con ello la discriminación en materia de empleo, retribución y condiciones laborales por razón de nacionalidad entre los trabajadores. Para la mayoría de los autores este es el avance más importante del acuerdo, contribuyendo así a elevar el nivel de vida de los ciudadanos de los Estados firmantes[131]. Este derecho fundamental a la libre circulación supone en resumen la creación de un espacio de movilidad para el factor trabajo dentro de la Comunidad Económica Europea, concediendo a las personas el derecho a trabajar libremente en este territorio. Aparentemente tenía una finalidad económica, la creación del mercado interior común, pero también aspiraba a logros sociales y políticos como la creación de un espacio de convivencia entre los europeos[132].

El primer Programa de acción social aprobado por el Consejo de las Comunidades Europeas en el año 1974 plantea una visión que podemos situar en el umbral de la discriminación múltiple, dado que establece medidas para lograr el pleno y mejor empleo en la Comunidad, acciones que garanticen la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y a la formación, la conciliación laboral y familiar, así como programas de acción para personas migrantes. También se buscan soluciones para

[131] ALONSO SECO. J.M. "Politica social europea", UNED (2014) p.21.

[132] Para saber más sobre la libertad de circulación de las personas en el proceso de integración europeo puede consultarse a RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. "La libre circulación de los trabajadores en el espacio europeo: del Tratado de Roma a la Directiva Bolkenstein". *Relaciones Laborales, 15/16* (2009).

los problemas de empleo de las personas vulnerables como los jóvenes o las personas mayores, para la reintegración profesional y social de los minusválidos y finalmente conseguir la igualdad de trato entre trabajadores comunitarios y no comunitarios[133]. Este Programa fue completado con otros aprobados en fechas posteriores y cuyo contenido es similar a lo comentado.

En este mismo orden y con el objeto de dar relevancia al aspecto social del Mercado único europeo se aprobó la Carta comunitaria de derechos sociales en 1989 por la Comisión de las Comunidades Europeas. En su Preámbulo este documento hace referencia a la garantía de igualdad de trato que supone la lucha contra las discriminaciones en todas sus formas y alude a la igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo. Además, en el apartado 16 trata expresamente la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres[134].

La UE no se apartó de esta senda antidiscriminatoria y en el Tratado de la Unión Europea o Tratado Maastricht firmado en 1992 se propuso expresamente combatir la exclusión social y la discriminación y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres (art. 3.3 versión consolidada). Además del Tratado, se aprueba un Protocolo sobre Política social que se incorporó posteriormente al Tratado de Ámsterdam en 1997 mediante un Acuerdo sobre política social que establece el objetivo, entre otros, de luchar contra las exclusiones. De esta forma, el Tratado Constitutivo de la Unión Europea recoge que la UE actuará o reforzará su acción en ámbitos como la mejora del lugar de trabajo para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, las condiciones de trabajo, la información y consulta de los trabajadores, la integración de las personas excluidas del mercado laboral, e igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Respecto a este último objetivo el Consejo puede adoptar disposiciones mínimas en materia de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Además, se introdujo una nueva base jurídica para las medidas relativas a la igualdad entre hombres y mujeres en lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo. Previa consulta al Comité Económico y Social, el Consejo puede adoptar, mediante el procedimiento de codecisión, medidas positivas destinadas a garantizar la aplicación de este principio. Además, los Estados miembros tienen la posibilidad de otorgar ventajas específicas al

[133] *Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas de 21 de enero de 1974 relativa a un Programa de Acción Social.* Disponible en https://sid-inico.usal.es/idocs/F3/3-3230/3-3230.htm (Consultado en fecha 30.10.2022).

[134] *Carta comunitaria de los Derechos sociales fundamentales de los trabajadores,* de fecha 9 de diciembre de 1989. Disponible en https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/51be16f6-e91d-439d-b4d9-6be041c28122/language-es/format-PDF/source-search (Consultado en fecha 30.1.2022)

sexo menos representado, con el fin de facilitarle el ejercicio de una actividad profesional, sin que puedan adoptar la forma de cuotas rígidas.

Sobre los grupos marginados, el Consejo podrá adoptar medidas destinadas a fomentar la cooperación entre los Estados miembros mediante iniciativas para mejorar el conocimiento, desarrollar el intercambio de información y de buenas prácticas y promover fórmulas innovadoras y experiencias de evaluación con el fin de luchar contra la exclusión social.

Sucesivos trabajos de la UE continuaron ofreciendo protección frente a la exclusión de grupos desfavorecidos y la discriminación de género en el contexto laboral, mediante Recomendaciones y consultas, como las recogidas por la Comisión de las Comunidades Europeas en el Libro Verde sobre Política Social Europea en el año 1993[135]. Entre sus encomiendas se encuentran la adopción de medidas de lucha contra la discriminación directa e indirecta, el acceso al empleo a grupos desfavorecidos, la promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la protección del embarazo y la no discriminación por motivos de sexo, raza, edad, religión o nacionalidad y el empleo de las personas con discapacidad. Se contemplan consultas sobre la discriminación que sufren los trabajadores de más edad y se advierte acertadamente que la igualdad de oportunidades no es solo un problema de para las mujeres sino también para los hombres y la organización social.

Un año más tarde la Comision de las Comunidades europeas publica el Libro Blanco sobre Política Social Europea con un capítulo dedicado a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres[136] y en el que se propone la revisión de los Tratados en orden a tener en cuenta muy en serio la introducción de una referencia específica sobre la lucha contra la discriminación por motivos de raza, religión, edad y discapacidad.

En materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres el Libro Blanco subraya la realidad de que las mujeres no constituyen un grupo homogéneo de tal forma que la discriminación es fruto de raíces históricas y culturales comunes y, aunque afecta a todas las mujeres, las políticas no pueden perder de vista las distintas

[135] *Libro verde sobre la politica social europea,* de fecha 17 de noviembre de 1993. Disponible en https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/434c867b-615c-45bc-950b-2512022c2e8b (Consultado en fecha 31.10.2022).

[136] *Politica social europea. Un paso adelante para la Union. Libro Blanco,* de fecha 27 de julio de 1994. Capítulo V.5. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/16dfe2c0-7fc9-4079-9481-e5de54a3805a/language-es/format-PDF (Consultado en fecha 31.10.2022).

necesidades de mujeres discapacitadas, las de más edad, las migrantes, las de minorías étnicas, las más jóvenes, las que viven en zonas rurales o en metrópolis urbanas.

Con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999 se fusionan los fundamentos jurídicos de la política social de la Comunidad europea vigentes hasta ese momento y se produce un avance significativo en la lucha contra la discriminación con un enfoque más integral y eficaz al ampliar el ámbito de las medidas de protección a nuevas razones que incluían, además del sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la edad, la discapacidad y la orientación sexual. Se introduce la posibilidad de que el Consejo por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo adopte medidas contra la discriminación por diferentes motivos.

El Tratado contiene un Título especifico (VI bis) en materia de empleo en el que se establece una estrategia coordinada siendo el fomento del empleo considerado un asunto de interés común de los Estados miembros. En aplicación del principio de subsidiariedad la Comunidad europea apoyará y completará la acción de los Estados miembros en materia, entre otras, de integración de las personas excluidas del mercado laboral, y la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo[137].

A raíz de la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1997 se incluyó el art.13 en el Tratado CE que permitió al Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, adoptar medidas para luchar contra la discriminación por nuevas razones que incluían el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la edad, la discapacidad y la orientación sexual. Esta previsión permitió la adopción de dos Directivas fundamentales que, en distintos ámbitos de actuación, mencionan la materia objeto de nuestro estudio. La Directiva 2000/78 del Consejo de 27 de noviembre, sobre igualdad en el empleo que alude en su Considerando (3) a la discriminación múltiple de algunas mujeres[138] y la Directiva 2000/43 de 29 junio de 2000, sobre la igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico que en su Considerando (14) cita a las mujeres que son víctimas de discriminaciones múltiples[139].

---

[137] art. 118 del *Tratado de Amsterdam, DOCE 10.11.97 C 340/1.* Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:11997D/TXT&from=ES (Consultado en fecha 02.11.2022).

[138] *Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*. DOCE 0.12.2000 L 303. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32000L0078 (Consultado en fecha 20.06.2022).

[139] *Directiva 2000/43/CE relativa a la aplicación del Principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.* DOCE 19.07.2000 L 180. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32000L0043 *(Consultado en fecha 20.06.2022).*

En el año 2000 el Parlamento, el Consejo y la Comisión proclamaron solemnemente en Niza la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE que incluye, entre otras cuestiones, la prohibición de discriminación por razón de discapacidad, edad y orientación sexual[140]. Es de carácter jurídicamente vinculante para las instituciones de la UE a partir del Tratado de Lisboa en 2009, incluye en el Titulo III el Derecho a la Igualdad y prohíbe en su art. 21 la discriminación en base a diversos factores. Se incluye igualmente la obligación de respetar la diversidad cultural, religiosa y lingüística, y la igualdad entre mujeres y hombres. El Tratado de Lisboa trata específicamente el derecho a la no discriminación, en relación con la igualdad entre mujeres y hombres.

Continuando con el avance cronológico hay que señalar que el Consejo europeo de Lisboa que se celebró en marzo del año 2000 propuso como nuevo objetivo estratégico convertir la economía de la UE basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social. A pesar de su marcado sentido económico no se olvidó de la lucha contra la discriminación y la exclusión social invitando al fomento de todos los aspectos de la igualdad de oportunidades y a acometer acciones prioritarias dirigidas a grupos específicos como los grupos minoritarios, los niños, los ancianos y las personas con discapacidades.

El fenómeno multidimensional de la desigualdad está ligeramente presente en el Consejo Europeo celebrado en Niza en el mismo año. La Agenda Social Europea anexada presenta la igualdad entre hombres y mujeres como un valor fundamental del modelo social europeo y asigna al empleo un papel fundamental de protección contra la exclusión social, que engloba múltiples dimensiones que requieren acciones y respuestas a la altura de su complejidad. Recoge como Orientación para la política social la lucha contra todas las formas de discriminación por motivos de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, minusvalía, edad u orientación sexual y el fomento en clave transversal de la igualdad entre el hombre y la mujer. En respuesta al envejecimiento de la población propone nuevas respuestas como el aumento del porcentaje de actividad femenino y facilitar y apoyar la continuación de la actividad de los trabajadores de edad[141].

Por Decisión del Consejo de la UE también en el año 2000 se aprueba el «Programa de Acción para luchar contra la Discriminación (2001-2006)», destinado a promover medidas de lucha contra la discriminación directa o indirecta por motivos de

[140] *Carta de los Derechos Fundamentales de la UE*, *supra nota* 7. art.21.1.

[141] *Consejo europeo de Niza (2000), Anexo I. Agenda social europea. D*isponible en https://www.europarl.europa.eu/summits/nice2_es.htm (Consultado en fecha 04.11.2022)

origen racial o étnico, de religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual, así como medidas de prevención y de lucha contra la discriminación simple y múltiple. El Programa enfatiza que las mujeres son a menudo víctimas de múltiples discriminaciones y fomenta la elaboración de nuevas prácticas y políticas en la lucha contra la discriminación, incluida la múltiple[142].

En definitiva, salvo el Convenio Europeo de Derechos Humanos de 1950 que se muestra muy abierto a recibir el concepto de discriminación múltiple dada la amplitud de la cláusula de igualdad que contiene su artículo 14 al prohibir distinciones "por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación", este concepto está ausente en la UE. Podemos decir que es a partir del año 2000 cuando el concepto de la discriminación múltiple tiene constancia expresa en los trabajos de la UE, muy probablemente por influencia de los trabajos previos a la Conferencia de Durban que dio a conocer la noción de discriminación múltiple por todo el mundo y que además supuso el inicio de la evolución del tratamiento antidiscriminatorio hacia la perspectiva interseccional.

6.2.2. DE LA DISCRIMINACION MULTIPLE A LA DISCRIMINACION INTERSECCIONAL

Del año 2001 en adelante la Discriminación múltiple está cada vez más presente en las orientaciones políticas de las distintas instituciones comunitarias dando paso progresivamente al reconocimiento de la Discriminación interseccional. En este epígrafe vamos a analizar por separado una muestra del trabajo de los órganos responsables de la toma de decisiones de la UE por la senda que discurre desde la discriminación múltiple a la discriminación interseccional.

Comenzando por el Parlamento Europeo, este órgano contempló las discriminaciones múltiples por primera vez en el Proyecto de Resolución sobre la protección de las minorías y las políticas de lucha contra la discriminación en la Unión Europea ampliada de fecha 10 de mayo de 2005 considerando como víctimas a las mujeres discapacitadas emigrantes y romaníes. Dicha Resolución fue aprobada por el Parlamento el 8 de junio de 2005 pidiendo ya a la UE que identifique las formas de

[142] *Decisión del Consejo de fecha 27 de noviembre de 2000 por la que se establece un Programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001-2006), DOCE 2.12.2000 L 303/23. Considerando 4 y 5.* https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0023:0028:ES:PDF (Consultado en fecha 18.11.2022).

discriminación múltiple que padecen las mujeres y las jóvenes, de modo que esta metodología pueda servir para determinar los instrumentos jurídicos, las políticas y los programas que deben prepararse y aplicarse[143].

Con ocasión del lanzamiento por la Comisión del año 2007 como Año europeo de la igualdad de oportunidades, el Parlamento Europeo en la Resolución sobre la Estrategia marco contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos (esta última de fecha 1 de junio de 2.005 y que alude al hecho de que algunas personas pueden sufrir discriminaciones múltiples por varios motivos) aboga por la toma de conciencia en relación con los distintos tipos de discriminación y las discriminaciones múltiples y pide a la Comisión que examine muy especialmente la problemática de las discriminaciones múltiples[144].

Las primeras alusiones interseccionales del Parlamento Europeo las encontramos en referencia a la población romaní. En la Resolución sobre la Estrategia de la UE para la integración de la población romaní del año 2011 pide a la Comisión y al Consejo que incluyan entre los objetivos de la estrategia la lucha contra la discriminación múltiple e interseccional[145].

El Parlamento continuó abogando por la inclusión del concepto de Discriminación múltiple en sus trabajos posteriores. Para el año 2014 este órgano de la UE tiene en cuenta la discriminación múltiple en el panorama de protección especifica a distintos grupos afectados. En este sentido encontramos la Propuesta de resolución sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género[146] en la que el Parlamento Europeo subraya

---

[143] *Resolucion del Parlamento Europeo sobre la protección de las minorías y políticas de lucha contra la discriminación en la Unión Europea ampliada* de fecha 30 de mayo de 2005 (2005/2008(INI)) *DOUE 25.5.2006 C 124 E/405.* Apartados 35 a 37. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52005IP0228&qid=1655825134951 (Consultado en fecha 13.10.2023).

[144] *Resolución del Parlamento Europeo sobre la Estrategia marco contra la discriminación y por la Igualdad de oportunidades para todos,* de fecha 1 de Junio de 2005 (2005/2191(INI). Consideración General 4 y 27. Documento disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-6-2006-0189_ES.html (Consultado en fecha 13.10.2023).

[145] *Resolución del Parlamento Europeo sobre la Estrategia de la UE para la integración de la población romaní,* de fecha 9 de Marzo de 2011, (2010/2276(INI)) DOUE 7.7.2012 C199E/112. Apartado 68. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011IP0092&qid=1697213274685 (Consultado en fecha 13.10.2023).

[146] *Informe sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género* de fecha 7 de enero de 2014 (2013/2183(INI)). Disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-7-2014-0009_ES.pdf (Consultado en fecha 22.06.2022).

que las lesbianas sufren una discriminación múltiple (por ser mujeres y por ser lesbianas), y que las medidas en apoyo de la igualdad para las personas LGBTI deben ir acompañadas de medidas en favor de la igualdad para las mujeres y las niñas, a fin de lograr la igualdad, la no discriminación y una vida sin violencia para las lesbianas.

En el año 2016 el Parlamento dicta la Resolución sobre la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en la que considera que las mujeres, los niños, las personas de más edad y las que tienen necesidades complejas de apoyo afrontan dificultades adicionales y múltiples formas de discriminación y que la exposición de las mujeres con discapacidad, especialmente las migrantes, al riesgo de pobreza y exclusión social es mayor debido a la discriminación múltiple. Por ello solicita a los Estados miembros y a la Comisión que, con el fin de prevenir la victimización, adopten medidas dirigidas a luchar contra todas las formas de discriminación, incluida la discriminación múltiple, la discriminación por asociación y la discriminación interseccional por motivos de discapacidad[147].

Otro grupo atendido con perspectiva interseccional por esta institución parlamentaria es el de las mujeres rurales para las que solicitó en el año 2018 el desarrollo de políticas de empleo, servicios y programas dirigidos a atender las situaciones precarias de estas mujeres rurales que a menudo trabajan en el sector informal y que pueden enfrentarse a múltiples formas de discriminación interseccional por sexo, edad, clase, religión, etnia, discapacidad o identidad de género, que proporcione asistencia y apoyo adaptados a sus necesidades e intereses[148].

En general para todas las minorías el Parlamento Europeo pide a la Comisión y a los Estados miembros que aborden la discriminación interseccional tanto en sus políticas como a través de sus programas de financiación y que lleven a cabo

[147] *Resolución del Parlamento Europeo sobre la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con discapacidad, con especial atención a las Observaciones finales del Comité sobre los Derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas de fecha 7 de julio de 2016* (2015/2258(INI)) DOUE 16.3.2018 C 101/38. Principios y obligaciones generales 27. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d2f3ee88-28ea-11e8-b5fe-01aa75ed71a1/language-es/format-PDFA1A (Consultado en fecha 22.06.2022).

[148] *Recomendación del Parlamento Europeo al Consejo sobre las prioridades de la Unión para el 62º período de sesiones de la Comisión de la condición jurídica y social de la mujer de las Naciones Unidas.* DOUE 5.4.2019 C129/58 (2018). Apartado F. *Disponible* en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018IP0060 (Consultado en fecha 23.06.2022).

investigaciones que aborden el complejo problema de la discriminación múltiple e intersectorial[149].

Evidencia del interés del Parlamento sobre la materia que analizamos es la presentación en el año 2019 de enmiendas sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece el programa Derechos y Valores con el fin de incluir en el texto la situación de la discriminación interseccional contra las mujeres, a menudo silenciosa y oculta, y el trato desigual de las mujeres y las niñas, así como las diversas formas de violencia contra las mujeres, que infringen sus derechos fundamentales e impiden su plena participación política, social y económica en la sociedad[150].

Cabe reseñar también la petición que el Parlamento Europeo realiza a la Comisión en la Resolución de 12 de febrero de 2019, sobre la necesidad de reforzar el Marco Europeo de Estrategias Nacionales de Inclusión de los Gitanos para el período posterior a 2020 y de intensificar la lucha contra el antigitanismo para que se asegure de que el marco estratégico de la UE contempla adecuadamente la discriminación múltiple e interseccional, la integración de la perspectiva de género y un enfoque orientado a la infancia[151].

---

[149] *Resolución del Parlamento Europeo sobre las normas mínimas para las minorías en la Unión Europea* de fecha 13 de noviembre de 2018, (2018/2036(INI)). DOUE 28.10.2020 C 363/13. Punto 24 y 30. Documento disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0447_ES.html (Consultado en fecha 23.06.2022).

[150] *Enmiendas aprobadas por el Parlamento Europeo sobre la Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece el Programa Derechos y Valores,* de fecha 17 de enero de 2019. Enmienda al Considerando 8.“*La discriminación interseccional contra las mujeres, a menudo silenciosa y oculta, y el trato desigual de las mujeres y las niñas, así como las diversas formas de violencia contra las mujeres, infringen sus derechos fundamentales e impiden su plena participación política, social y económica en la sociedad. Además, la existencia de barreras políticas, estructurales y culturales impide el logro de una igualdad de género real. La promoción de la igualdad de género en todas las actividades de la Unión, apoyando los objetivos de la integración de la perspectiva de género y la lucha contra la discriminación, así como luchando activamente contra los estereotipos y combatiendo la discriminación silenciosa, es, por consiguiente, una actividad fundamental para la Unión y un motor de crecimiento económico, y debe contar con el apoyo del programa.”* Enmienda al Considerando 9. “La *necesidad de adoptar una perspectiva sensible con respecto al género en los procesos de asilo es muy importante para la labor interseccional y puede contribuir a una mayor igualdad de género.”* Documento disponible en https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a10c5322-3092-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-es (Consultado en fecha 23.06.2022).

[151] *Resolución del Parlamento Europeo sobre la necesidad de reforzar el Marco Europeo de Estrategias Nacionales de inclusión de los Gitanos para el período posterior a 2020 y de intensificar la lucha contra el antigitanismo de fecha 12 de febrero de 2019*, *(2019/25* /2509(RSP)) DOUE 23.12.2020 C449/2. Apartado 2 iv. Documento disponible en https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5922028f-44c1-11eb-b59f-01aa75ed71a1/language-es/format-PDFA2A (Consultado en fecha 23.06.2022).

Incluso en materia de política exterior el Parlamento Europeo aboga por integrar la perspectiva interseccional como como principio rector de la acción exterior y de seguridad de la UE. En la Resolución de 23 de octubre de 2020, sobre la igualdad de género en la política exterior y de seguridad de la Unión, recuerda que la acción exterior de la Unión ha de tener en cuenta las experiencias de mujeres que se enfrentan a formas interseccionales de discriminación y marginación por su edad, sexo, raza, religión, situación socioeconómica o legal, capacidad, orientación sexual e identidad de género[152].

Actualmente el marco interseccional es invocado por el Parlamento en todas las esferas incluyendo, por ejemplo, las políticas de acción por el clima. En la Resolución de 15 de diciembre de 2021 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea denuncia el enfoque de las políticas de la Unión centrado únicamente en la dimensión individual de la discriminación y pide a la Comisión que elabore orientaciones específicas sobre la aplicación del marco interseccional y que presente un Plan de Acción de la Unión con medidas específicas para mejorar la situación socioeconómica de las mujeres que afrontan formas interseccionales de discriminación[153].

---

[152] *Resolución del Parlamento Europeo sobre la Igualdad de Género en la Política exterior y de seguridad de la Unión,* de fecha 23 de octubre de 2020 *(2019/2167(INI)) DOUE de 6.10.2021 C 404/202.“X. Considerando que la inclusión de la perspectiva de género en la política exterior y de seguridad de la Unión también implica reconocer y combatir las dimensiones y el impacto específicos por género de fenómenos mundiales como el cambio climático, la migración, el comercio y la seguridad, y centrarse en las experiencias y necesidades de las mujeres y los grupos que se enfrentan a formas múltiples e interseccionales de discriminación y marginación en el núcleo de la formulación de políticas.” “10. Recuerda la importancia de integrar una perspectiva interseccional en toda la acción exterior de la Unión, y que las acciones de la Unión deben tener en cuenta las experiencias de mujeres de distintos orígenes y especialmente aquellas que se enfrentan a formas interseccionales de discriminación y marginación por su edad, sexo, raza, religión, situación socioeconómica o legal, capacidad, orientación sexual e identidad de género; recuerda que las mujeres no son un grupo homogéneo ni hablan con una sola voz;”* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020IP0286&qid=1657127004257&from=ES (Consultado en fecha 06.07.22).

[153] *Resolución del Parlamento Europeo sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Unión Europea en 2018-2020,* de fecha 15 de diciembre de 2021 *(2021/2020(INI)).DOUE de 30.06.22 C251/23. D. “…considerando que, hasta la fecha, las políticas de la Unión no han aplicado un enfoque interseccional y se han centrado únicamente en la dimensión individual de la discriminación, lo que resta importancia a sus dimensiones institucionales, estructurales e históricas; considerando que el aplicar un análisis interseccional no solo nos permite entender los obstáculos estructurales, sino que también proporciona datos para crear parámetros de referencia y trazar el camino hacia unas políticas estratégicas y eficaces contra la discriminación, la exclusión y las desigualdades sociales sistémicas;” U. “… considerando que todas las políticas de acción por el clima deben incluir una perspectiva de género e interseccional;” 30. “…Pide a la Comisión que elabore orientaciones específicas sobre la aplicación del marco interseccional y que presente un Plan de Acción de la Unión con medidas específicas para mejorar la situación socioeconómica de las mujeres que afrontan formas interseccionales de discriminación y para luchar contra la feminización de la pobreza y del trabajo precario;”* Disponible en https://eur-

La preocupación a nivel parlamentario por la visión interseccional la encontramos también en el contexto de la pandemia COVID 19. La Resolución del Parlamento Europeo de 21 de enero de 2021 sobre la perspectiva de género en la crisis de la COVID-19 y el período posterior a la crisis incluye un apartado específico llamado "La COVID-19 y la interseccionalidad"[154]. La pandemia afecta a distintos grupos de la sociedad de diferentes maneras y presenta también implicaciones interseccionales. Ante esta realidad el Parlamento insta a la recopilación periódica de datos sobre la COVID-19, desglosados por sexo, edad y discriminación interseccional, entre otros factores.

En el ámbito del asilo y la inmigración el Parlamento ha emitido una Resolución en la que expresamente se aborda la discriminación interseccional en la Unión Europea y la situación socioeconómica de las mujeres de origen africano, de Oriente Próximo, latinoamericano y asiático. En esta Resolución, que recoge en su denominación la cuestión interseccional, el Parlamento ha afeado la falta de una dimensión interseccional en el nuevo Pacto sobre Migración y Asilo de la Unión.

En dicho documento, en línea con el llamamiento reiterado del Parlamento para que se adopte la Directiva horizontal contra la discriminación que lleva bloqueada en el Consejo desde 2008 (documento origen de esta tesis), el Parlamento pide poner fin al bloqueo y pide a la Unión que vele para que su marco legislativo en materia de igualdad luche contra la discriminación interseccional[155].

Podemos afirmar que el Parlamento Europeo ha mostrado un verdadero interés por los perjuicios aumentados de la discriminación combinada, que ha transitado

lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52021IP0500&qid=1657130420455 (Consultado en fecha 06.07.22).

[154] *Resolución del Parlamento Europeo sobre la perspectiva de género en la crisis de la COVID-19 y el período posterior a la crisis, de fecha 21 de enero de 2021 (2020/2121(INI)). "38.Destaca que la discriminación interseccional y estructural crea barreras y desafíos adicionales e impactos socioeconómicos negativos que afectan a grupos específicos de mujeres; destaca, asimismo, que se deben garantizar, por tanto, la seguridad, la protección y el bienestar socioeconómico de todas las personas y que se deben atender sus necesidades específicas siguiendo un enfoque interseccional para abordar la crisis y las medidas para el período posterior a esta; Insta a los Estados miembros a que aprueben y apliquen la Directiva contra la discriminación y a que garanticen la erradicación de formas múltiples e interseccionales de discriminación en todos los Estados miembros de la Unión;"* Documento disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0024_ES.pdf (Consultado en fecha 07.07.2022).

[155] *Resolución del Parlamento Europeo sobre la discriminación interseccional en la Unión Europea: situación socioeconómica de las mujeres de origen africano, de Oriente Próximo, latinoamericano y asiático*, de fecha 6 de julio de 2022 (2021/2243(INI)).DOUE 7.2.2023 C 47/184. Punto 3. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022IP0289&qid=1697217559673 (Consultado en fecha 26.02.2023).

desde la concepción multiplicista a la noción interseccional y ha pedido a todas las instituciones, organismos y agencias de la UE y a los Estados miembros que apliquen un enfoque interseccional que tenga en cuenta la multidimensionalidad de las experiencias e identidades de las personas. Solo resta conformar una verdadera voluntad conjunta de todas las instituciones de la UE para la aplicación de la perspectiva en la elaboración y ejecución de las políticas de la UE.

Paralelamente a la agenda del Parlamento Europeo en lo que a discriminación múltiple se refiere, la Comisión Europea hizo lo propio.

Con ocasión de la ya citada Conferencia de Durban la Comisión contribuyó a la misma emitiendo en 2001 una Comunicación en la que resume las medidas adoptadas en la Unión Europea para luchar contra el racismo. Sobre la Discriminación múltiple la Comunicación destaca el Programa relativo a la estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) y el programa conexo en el que la Comisión se compromete a prestar atención y financiar aquellas acciones de sensibilización destinadas a reforzar la posición de las mujeres que se enfrentan a situaciones de discriminación múltiple, como por ejemplo las mujeres migrantes y las mujeres pertenecientes a minorías étnicas[156].

En 2004 la Comisión Europea presenta el Libro Verde sobre "Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada" con el objetivo de recabar opiniones sobre la manera en que la UE puede proseguir e intensificar sus esfuerzos para luchar contra la discriminación y fomentar la igualdad de trato[157] .

El Libro Verde sostiene un particular sentido transversal del tratamiento de la discriminación al destacar la tendencia cada vez mayor de combinar las medidas de igualdad de género con las de lucha contra la discriminación por los demás motivos. Aboga por el desarrollo de un enfoque integrado para hacer frente a las situaciones de discriminación múltiple y para la promoción de la igualdad de trato.

Como continuación al Libro Verde se aprobó en 2005 la Estrategia marco para la no discriminación y la igualdad de oportunidades para todos con el objetivo de garantizar una protección efectiva contra la discriminación, así como promover la

[156] *Comunicación de la Comisión contribución a la Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia.* COM (2001)291 FINAL. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0291:FIN:ES:PDF (Consultado en fecha 14.10.2023)

[157] *Libro Verde. Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada. COM(2004)379 Final* (2004). Apartado 3.6. Integrar el principio de no discriminación en otros ámbitos políticos. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004DC0379 (Consultado en fecha 06.11.2022)

igualdad de oportunidades para todos. En dicha Estrategia, renovada en 2008, la Comisión Europea advierte de la necesidad de trasladar a otros tipos de discriminación la experiencia adquirida en la lucha contra la discriminación por razón de sexo y en la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres. Considera pertinente tener en cuenta el hecho de que algunas personas pueden sufrir discriminaciones múltiples por varios motivos[158].

Entre los documentos influyentes a nivel comunitario que se trabajaron destaca el Informe que elaboró el Instituto danés de Derechos Humanos para la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, en el año 2007, que se titula: "Abordando la Discriminación Múltiple. Prácticas, políticas y normas". Se trata de un manual cuyo objetivo principal fue identificar los efectos de la discriminación acumulada de factores, destacar las buenas prácticas y preparar recomendaciones sobre la mejor manera de abordar estas situaciones. El informe se detiene en diferenciar la terminología utilizada para describir situaciones en las que una persona puede estar sometida a la discriminación por más de un motivo, asumiendo respecto de la discriminación interseccional la noción dada por Makkonen y apelando al enfoque interseccional para tratar este contexto[159].

El documento reconoce como grupos interseccionales a los tres colectivos escogidos en nuestro trabajo, con especial consideración a las personas transexuales, si bien no aplica soluciones específicas para afrontar cuestiones interseccionales sino únicamente medidas centradas en el carácter múltiple de la discriminación. Entre ellas destacan recomendaciones para aumentar tanto la capacidad de reconocer e identificar los casos de discriminación múltiples como la conciencia de la necesidad de combatirlos. Propone numerosas herramientas y estrategias: investigación, legislación, sensibilización, formación y educación, recopilación de datos, difusión de buenas prácticas y la promoción de las ONG.

La Comisión continúa acogiendo favorablemente el enfoque múltiple de la discriminación en el documento "No discriminación e igualdad de oportunidades: un compromiso renovado", publicado en el año 2008 acompaña la Propuesta de Directiva que prohíbe la discriminación por motivos de edad, discapacidad, orientación sexual y religión o convicciones fuera de la esfera profesional. En este informe la Comisión promete una promoción activa de la no discriminación y la igualdad de oportunidades y

[158] *Estrategia Marco contra la Discriminación y por la Igualdad de Oportunidades para todo*. *supra nota* 31. Introducción.

[159] *Tackling multiple discrimination. Practices, policies and laws* (2007), p.17. Documento disponible en https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/tackling-multiple-discrimination-practices-policies-and-laws_en (Consultado en fecha 27.06.2022).

el impulso en la elaboración de nuevos enfoques para combatir el problema de la discriminación múltiple[160].

También la Comisión Europea se hizo eco de la real y creciente preocupación por la discriminación múltiple en los documentos sobre aplicación de las Directivas relativas a la Igualdad de trato. Entre ellos, el Informe sobre la aplicación de la Directiva 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico en el año 2006 admite la desatención del problema en el apartado dedicado a la integración de la perspectiva de género[161]. Mas tarde, en el Informe homólogo del año 2014 critica que no se recoge ninguna disposición específica sobre las discriminaciones múltiples si bien resalta el hecho de que a menudo las mujeres son víctimas de este tipo de discriminaciones[162]. La Comisión pretendió colmar esta y otras lagunas de protección con su propuesta de una nueva Directiva en el año 2008, la cual como sabemos no llegó a aprobarse.

El tratamiento de la Comisión ha evolucionado hasta el reconocimiento específico de la Discriminación Interseccional. Así para el año 2021 en el Informe sobre

[160] *No Discriminación e Igualdad de Oportunidades: Un Compromiso Renovado COM(2008) 420 Final*. Conclusiones. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008DC0420&from=ES (Consultado en fecha 07.11.2022).

[161] *Informe de la Comision al Consejo y al Parlamento Europeo sobre la aplicación de la Directiva 2000/43/CE relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de Trato de las personas independientemente de su origen Racial*, y *de la Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al establecimiento de un marco* general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación («la Directiva de igualdad en el empleo»), COM(2006) 643 final. Apartado 3.5. Integración de la perspectiva de género y discriminación múltiple. *"La Comisión es consciente del problema de la discriminación múltiple, que no ha recibido la atención debida, y, en el marco del programa de 2006, ha puesto en marcha un estudio sobre el tema en el que se examinarán las medidas adoptadas al respecto en los Estados miembros y se formularán recomendaciones."* Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52006DC0643&qid=1656435028715 (Consultado en fecha 19.04.2025)

[162] *Informe de la Comision al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la Directiva 2000/43/CE del Consejo relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de Trato de las Personas independientemente de su origen racial o étnico («Directiva de igualdad racial») y la Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación («Directiva de igualdad en el empleo»)* COM(2014) 2 final. *"4.4 Discriminaciones múltiples. Las Directivas no recogen ninguna disposición específica sobre las discriminaciones múltiples, pero ambas se refieren al hecho de que «a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples». No obstante, las Directivas ya contemplan la combinación de dos o más motivos de discriminación para solventarlos en la misma situación, si bien pueden plantearse problemas derivados de las diferencias existentes en el nivel de protección garantizada para los distintos motivos en virtud de las dos Directivas, puesto que el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78/CE únicamente se limita a materias de empleo. La Comisión ha pretendido colmar esta laguna con su propuesta de 2008 de una nueva Directiva."* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52014DC0002&qid=1656435028715(Consultado en fecha 28.06.2022).

la aplicación de la Directiva de igualdad racial y la Directiva de igualdad en el empleo se define este tipo de discriminación como la combinación inseparable de motivos protegidos y reconoce la importancia de su enfoque general y la necesidad de abordar este fenómeno en todas sus estrategias sobre igualdad[163].

El informe se basa en la información remitida por los Estados miembros, las consultas con entidades como la Red Europea de Organismos para la Igualdad, la FRA, los interlocutores sociales, las organizaciones de la sociedad civil y en el trabajo de la Red Europea de expertos legales en igualdad de género y no discriminación de la Comisión Europea[164]. Esta Red de expertos fue creada en 2014 con el cometido de divulgar y captar información sobre la legislación, la jurisprudencia y la evolución a nivel nacional en los Estados miembros y otros países que participan en la red, en materia de igualdad de género y no discriminación con el fin posibilitar el desarrollo de políticas y normas jurídicas sólidas en este ámbito.

Cada año esta Red europea de expertos cuenta con la publicación de dos informes llamados "A Comparative analysis of Gender Equality Law in Europe" y "A comparative analysis of non-discrimination law in Europe". Ambos cuentan con un Capítulo dedicado a la Discriminación Interseccional.

A la luz de los sucesivos Informes anuales apenas hay cambios desde el año 2015. Aunque la UE ha reconocido la importancia de la discriminación múltiple, cada año el correspondiente Informe anual denuncia que las que las Directivas de Igualdad en el Empleo y sobre igualdad racial sólo abordan brevemente la cuestión en los preámbulos. Las disposiciones nacionales existentes en los estados de la UE han tenido

[163] *Informe de la Comision al Parlamento Europeo y al Consejo de fecha 19.03.2021 sobre la aplicación de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de Trato a las Personas independientemente de su origen racial o o étnico («la Directiva de igualdad racial») y de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación («la Directiva de igualdad en el empleo»)* COM(2021) 139 final. Apartado 2.1 y 2.3.3. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0139&qid=1656436635176 (Consultado en fecha 28.06.2022).

[164] La Comisión Europea creó la antigua red de expertos jurídicos en igualdad de género y la red sobre la no discriminación para apoyar su trabajo proporcionando información y asesoramiento independientes sobre los acontecimientos pertinentes en los Estados miembros. Las dos redes se fusionaron en diciembre de 2014 y ahora son gestionadas conjuntamente por Human European Consultancy, el Migration Policy Group (MPG) y la Universidad de Utrecht (UU) en nombre de la Comisión Europea. Una de las principales tareas de la red europea de juristas expertos en igualdad de género y no discriminación es proporcionar información fiable y experta que permita a la Comisión desempeñar su papel de guardiana de los Tratados. La divulgación y reunión de información sobre la igualdad de géneros y la legislación sobre la no discriminación, la jurisprudencia y la evolución a nivel nacional, que a menudo no es fácilmente accesible debido a las especificidades de los sistemas jurídicos nacionales, las barreras lingüísticas y las dificultades para encontrar información pertinente, es, por lo tanto, uno de los objetivos clave de la nueva red. Información disponible en https://www.equalitylaw.eu/ (Consultado en fecha 29.06.2022).

efectos limitados en la práctica y la jurisprudencia sigue siendo muy escasa. En los pocos casos existentes denunciados, ni los tribunales ni los órganos de igualdad han adoptado ningún enfoque específico y la pluralidad de motivos no suele tener un impacto directo en los importes de las indemnizaciones concedidas[165].

Esta misma Red Europea de Expertos Legales en igualdad de Género y no Discriminación publicó en 2016 un documento escrito que explora directamente la Intersecionalidad en la UE llamado "Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law"[166]. Los informes nacionales que sustentan los resultados de este trabajo revelan que la discriminación múltiple sigue siendo marginal en la legislación y la jurisprudencia de la gran mayoría de los Estados de la UE.

Los expertos que participaron en la elaboración del Informe detectaron que las experiencias interseccionales siguen siendo en gran medida invisibles, a pesar de la creciente atención que se presta a este problema. En línea con la reformulación de la teoría de la interseccionalidad, el Informe subraya la importancia de valorar en la

[165] Estos dos informes anuales ofrecen una visión general de las formas en que se ha aplicado la legislación de la UE en materia de igualdad de género y discriminación en las legislaciones nacionales de los 28 Estados miembros de la Unión Europea, así como de Islandia, Liechtenstein y Noruega y los países candidatos. El análisis se basa en los informes de los países redactados por el grupo de expertos en derecho de igualdad de la Red Europea de Derecho de igualdad y saca algunas conclusiones de la información contenidos en ellos. Al mismo tiempo, estos informes explican los elementos más importantes del acervo de la UE en materia de igualdad de género, o sea, a todas las disposiciones pertinentes del Tratado de la UE y de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, la legislación y la jurisprudencia del TJUE en materia de igualdad de género. Señalan las tendencias generales de la política europea de lucha contra la discriminación y señala algunos de los dilemas restantes en la aplicación de la legislación contra la discriminación. Ofrecen una visión general de las principales cuestiones sustantivas de ambas Directivas: los motivos de discriminación, excepciones al principio de igualdad de trato y acción positiva, acceso a la justicia y la aplicación efectiva, y a los órganos de igualdad. Los informes nacionales son redactados por expertos nacionales independientes en cada país cubierto por la red. La información se proporciona en respuesta a las preguntas formuladas en un formato de plantilla que sigue de cerca la aplicación de las dos directivas, aunque los países incluidos en la red no todos tienen lo mismo obligaciones de cumplimiento.

[166] "*Intersectional discrimination in EU, gender equality and non-discrimination law", supra nota* 52. El Informe capta claramente la esencia de la interseccionalidad cuando explica: *"Dado que todo el mundo tiene una variedad de identidades, una visión relacional nos permite ver que los individuos pueden experimentar tanto privilegios en relación con algunas características como desventajas en relación con otras. Otros, sin embargo, pueden experimentar desventajas en todas sus relaciones. Además, las formas en que se experimenta el detrimento o la desventaja pueden estar significativamente determinadas por las circunstancias y el contexto. Así, el poder opera verticalmente, diagonalmente y en capas. El objetivo de la interseccionalidad debe ser capturar y abordar los males sufridos por quienes se encuentran en la confluencia de todas estas relaciones."* Resumen inicial (Documento en inglés, fragmento traducido al español). El texto de este informe ha sido redactado por FREDMAN, S. para la red europea de juristas expertos en igualdad de género y no discriminación.

concepción de este tipo de diferenciación las estructuras y relaciones de poder sobre las categorías e identidades.

El Informe analiza la experiencia interseccional, entre otros, de los tres colectivos escogidos en nuestro trabajo, si bien reconoce la dificultad de medir la desventaja interseccional en la UE. Entre los motivos destacan la falta de recopilación sistemática de datos por otros motivos distintos al género y la edad y la carencia de definición de las categorías para la desagregación de datos y la ausencia de datos que reflejen las experiencias interseccionales dentro un mismo colectivo.

El Informe ejemplifica la diversidad dentro de las categorías, como la transexualidad, con diferentes experiencias registradas por grupos diferentes dentro este colectivo.

Se consideran estrategias eficaces la labor de supervisión y recopilación de datos de los órganos de igualdad, organizaciones de la sociedad civil y los defensores del pueblo, seguidas de medidas de política específicamente diseñadas en esas cuestiones. Se requiere que los citados organismos presten especial atención a la sensibilización sobre los problemas y que supervisen la interseccionalidad a través de sus informes y otras facultades de investigación que puedan tener.

Aunque en el Informe se considera que las medidas de integración y proactivas dirigidas a los grupos más vulnerables son más capaces de abordar los problemas estructurales que los litigios, igualmente recomiendan que tanto los Tribunales como los litigantes mantengan un enfoque abierto a la interseccionalidad. Y ello teniendo en cuenta que las relaciones de poder interactúan de manera vertical, diagonal y estratificada, de modo que los más desfavorecidos deben ser los más protegidos, en lugar de lo contrario.

A juicio de los expertos la interseccionalidad debe considerarse un enfoque fundamental para la legislación contra la discriminación. El Informe destaca los principales obstáculos que la legislación de la UE presenta a la hora de abordar a las reclamaciones interseccionales que son la dispersión legislativa de los motivos de discriminación, los distintos ámbitos de aplicación que tiene las Directivas de igualdad, las razones de defensas o justificación y las excepciones desperdigadas entre los diferentes motivos. Los diferentes alcances legales, las distintas justificaciones y excepciones y las listas fijas de motivos hacen que sea imposible crear nuevos subgrupos que reflejen la experiencia interseccional, y dificulta la combinación de terrenos. Los expertos aconsejan una armonización del ámbito legal y del alcance las Directivas de la UE hacia la inclusión efectiva de un análisis interseccional.

A pesar de las orientaciones de los expertos sobre la importancia de la inclusión de esta perspectiva interseccional tanto en las políticas de la UE como en la

legislación y la jurisprudencia, la labor de la Comisión en ocasiones parece retroceder. Llama especialmente la atención la Propuesta de Directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica de fecha 8 de marzo de 2022 en la cual, pese a ser un tema de actualidad política desbordante, se confunden los términos y se menciona la Discriminación Múltiple (no interseccional)[167].

A su vez, en el documento de ampliación de la Lista de delitos de la UE a la incitación al odio y a los delitos de odio se asoma tímidamente la concepción interseccional, haciendo una única alusión a las personas que viven en la intersección de dos o más características protegidas, como las mujeres de color, que tienen un 84 % más probabilidades en redes sociales de ser mencionadas en los tuits ofensivos o «problemáticos» que las mujeres blancas[168].

Como veremos a lo largo de este trabajo, y a pesar del tiempo transcurrido, el espíritu interseccional que demandan los expertos no ha tenido el alcance deseado ni en las últimas Directivas y Estrategias de la UE ni en el trabajo de los Tribunales de justicia.

La integración del análisis interseccional en la campaña para promover e integrar la igualdad de la UE en todas las políticas y en las principales iniciativas de la UE transcurre desesperadamente lenta. Así pueden mencionarse instrumentos como la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025 que trataremos más adelante[169], la Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030[170] y la Estrategia de la UE

[167] *Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia doméstica,* COM(2022) 105 Final. Considerando 11. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105&qid=1657208696884&from=ES (Consultado en fecha 07.07.22).

[168] *Una Europa más inclusiva y protectora: Ampliación de la lista de delitos de la UE a la incitación al odio y a los delitos de odio.* COM(2021) 777 Final. Apartado 3.2.4. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:4d768741-58d3-11ec-91ac-01aa75ed71a1.0013.02/DOC_1&format=PDF (Consultado en fecha 07.07.22).

[169] Otras herramientas políticas aprobadas recientemente son el Plan de Acción Antirracismo de la UE para 2020-2025, el nuevo marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos, la Estrategia de la UE para reforzar la aplicación de la Carta de la UE, la Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-20307 y el Plan de Acción para la Aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

[170] *Estrategia sobre los Derechos de las personas con Discapacidad para 2021-2030 COM(2021) 101 Final.* Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0101&qid=1657208696884&from=ES (Consultado en fecha 15 de octubre de 2023).

sobre los Derechos del Niño[171] en las que la cuestión interseccional está presente pero no traspasa la barrera de la declaración teórica de intenciones. La ausencia de enfoque interseccional predomina también en las políticas laborales como analizaremos en los capítulos siguientes.

La Comisión Europea como órgano de desarrollo de la estrategia global de la UE y de aplicación de las políticas de la UE debe comprometerse aún más en la lucha interseccional a través de mandatos de medidas proactivas y soluciones específicamente dirigidas a sujetos interseccionales vulnerables, con políticas y prácticas que tengan un efecto particular y eficaz en estos grupos.

Respecto del Consejo de la UE desde el «Programa de Acción para luchar contra la Discriminación (2001-2006)», en el que fomenta la elaboración de nuevas prácticas y políticas en la lucha contra la discriminación, incluida la múltiple, hemos encontrado escasos trabajos donde se valore la discriminación interseccional, salvedad de algunos de los documentos legislativos que suscribe como órganos decisorios de la UE.

Podemos reseñar por su particularidad la Propuesta de Recomendación del Consejo sobre la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos, de fecha 7 de octubre de 2020 en el que utiliza la expresión "Discriminación múltiple" en sus Considerandos, si bien en nota al pie se detiene a explicar la distinción entre el término «discriminación múltiple», «discriminación acumulativa» y «discriminación interseccional»[172].

Nos preguntamos el motivo de que en tiempos avanzados de lucha antidiscriminatoria el Consejo de la UE sigue sin utilizar el término correcto cuando alude a situaciones combinadas de factores de discriminación, máxime cuando es consciente de la distinción de figuras afines y/o pretéritas. Ello refleja una vez más la confusión terminológica que preside el trabajo de las instituciones de la UE, bien por falta de concienciación de la relevancia de la distinción o bien por falta de voluntad de integrar un verdadero enfoque interseccional en la toma de decisiones. En todo caso, si persiste este enredo léxico, el atraso en el abordaje político y legislativo de este tipo de situaciones complejas está servido.

---

[171] *Estrategia de la UE sobre los Derechos de los niños* COM(2021) 142 Final. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e769a102-8d88-11eb-b85c-01aa75ed71a1.0013.02/DOC_1&format=PDF (Consultado en fecha 07.07.22).

[172] *Recomendación del Consejo sobre la Igualdad, la Inclusión y la Participación de la población gitana, de fecha 2 de Marzo de 2021*. Considerando 14. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_6070_2021_INIT&qid=1697360107366 (Consultado en fecha 15.10.2023).

A caballo entre las instituciones decisorias de la UE citadas cabe mencionar también el Comité Económico y Social Europeo, órgano consultivo cuyos dictámenes se remiten al Consejo, la Comisión Europea y el Parlamento Europeo. Este Comité aborda la discriminación en su plano múltiple en numerosos documentos, especialmente en relación con el grupo de personas discapacitadas. Dado sus cuantiosos Informes únicamente vamos a detenernos a modo de ejemplo en algunos de ellos para comprobar cómo ha evolucionado su tratamiento.

En el año 2009 emite el Dictamen "Ampliar las medidas contra la discriminación más allá del mundo laboral. Necesidad de una Directiva global contra la discriminación"[173], en el que dedica un apartado a la discriminación múltiple conceptuándola como la que se produce "cuando una persona experimenta discriminación o acoso por más de uno de los rasgos que forman parte integrante de su identidad". El CESE denuncia expresamente que las leyes de la UE contra la discriminación no reconocen ni proporcionan protección contra la discriminación múltiple y recomienda que la legislación de la UE contra la discriminación y las leyes nacionales que trasponen dicha legislación proporcionen protección y derecho de resarcimiento contra cualquier forma de discriminación múltiple y permitan una respuesta eficaz.

No es hasta el año 2018 cuando aborda la discriminación interseccional en el contexto de la igualdad de género en los mercados laborales de la UE y en relación con la brecha salarial. El Comité llama a evitar el obstáculo que supone la intersección de la raza, el origen étnico, la clase social, la edad, la orientación sexual, la nacionalidad, la religión, el sexo, la discapacidad o la condición de refugiado o migrante, para la participación en el mercado laboral[174].

---

[173] *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Ampliar las Medidas contra la discriminación más allá del mundo laboral — Necesidad de una Directiva global contra la discriminación»*. DOUE 31.3.2009 C 77/102. Apartados 1.5,1.10, 5, 8.5, 8.10.3. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52008IE1571&qid=1656604124581 (Consultado en fecha 30.06.2022).

[174] *Dictamen del Comité Económico y Social europeo sobre «La Igualdad de género en los mercados laborales europeos» DOUE 22.3.2019 C 110/26. "2.6. La actual brecha de empleo entre hombres y mujeres representa una pérdida económica y social importante para la UE, que se calcula en 370 000 millones EUR anuales. Con el reto demográfico y la disminución de la población en edad de trabajar, Europa necesita aprovechar plenamente el potencial que representa el conjunto de las mujeres en el mercado laboral, teniendo en cuenta la intersección de la raza, el origen étnico, la clase social, la edad, la orientación sexual, la nacionalidad, la religión, el sexo, la discapacidad o la condición de refugiado o migrante, que pueden constituir obstáculos específicos para su participación en el mercado laboral*." Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52018AE2567&qid=1657734680175(Consultado en fecha 13.07.2022).

En el mismo plano sobre cuestiones relacionadas con el género el Dictamen de iniciativa de fecha 2 de mayo de 2019 denuncia la mayor amplitud de la brecha en las mujeres con baja o ninguna cualificación y que sufren discriminación interseccional por lo que considera necesarias medidas políticas dirigidas específicamente a grupos vulnerables de mujeres, especialmente a aquellas que sufren múltiples desventajas, que contribuirían a aumentar su nivel de capacidades[175].

El CESE también hace un verdadero llamamiento sobre la importancia del enfoque interseccional en el Dictamen del año 2020 sobre «La gestión de la diversidad en los Estados miembros de la UE» con el de fin de evitar a las minorías las desventajas de las múltiples formas de discriminación derivadas de sesgos institucionales y estructurales en el acceso al mercado laboral y segregación en el empleo[176].

En el año 2021 este órgano lleva la perspectiva interseccional al plano de la igualdad salarial y recomienda a la Comisión tomar orientaciones que ayuden a detectar y tratar la discriminación retributiva con origen en la combinación de motivos. El Comité acoge con satisfacción que la Propuesta de Directiva por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento incluya dentro del concepto de discriminación retributiva la discriminación basada en una combinación del género y

[175] *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Cuestiones relacionadas con la Igualdad de género". DOUE de 16.07.2019 C240/3."Conclusiones. 4.2. Las mujeres con bajos niveles de capacidades y cualificación necesitan recibir un apoyo adicional para mejorar su posición en el mercado de trabajo, ya que la brecha de género en el empleo es más amplia para las personas con baja o ninguna cualificación y las que tienen que afrontar una discriminación interseccional. Las medidas políticas dirigidas específicamente a grupos vulnerables de mujeres, especialmente a aquellas que sufren discapacidades y múltiples desventajas, contribuirían a aumentar su nivel de capacidades."* Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52018IE4753&qid=1657735751975 (Consultado en fecha 29.06.2022).

[176] *Dictamen sobre la Gestión de la Diversidad en los Estados miembros de la UE*, *supra nota* 83. *"3.4. Es importante un enfoque interseccional para las políticas de diversidad. Las minorías étnicas y los migrantes no constituyen un grupo homogéneo. Muchas son mujeres, ya que su número ha sido muy elevado en las migraciones recientes. Algunos son jóvenes, forman parte de grupos religiosos, son discapacitados o pertenecen a la comunidad LGBTIQ +. A menudo, son objeto de múltiples formas de discriminación derivadas de sesgos institucionales y estructurales. Así ocurre especialmente en lo que atañe al acceso al mercado laboral y la segregación en el empleo, vinculados por ejemplo a la situación en cuanto a residencia de los interesados, las prácticas de contratación y los prejuicios racistas respecto a las personas de determinadas nacionalidades y orígenes religiosos o étnicos."*.

cualquier otro motivo de discriminación, reconociendo los aspectos interseccionales de la misma[177].

También se pronuncia sobre la Propuesta de Directiva en materia de lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica el CESE y celebra la innovación normativa que supone esta Directiva desde un enfoque interseccional, ampliamente demandada por la sociedad[178].

En 2023 el CESE nos recuerda la prolongada situación de estancamiento en que se encuentra la aprobación de la denominada «Directiva horizontal», y considera que no tener debidamente en cuenta las formas de discriminación interseccionales y múltiples sería una oportunidad perdida. Algunas formas de discriminación no pueden abordarse mediante un examen individualizado de los motivos discriminatorios, por lo que requieren un enfoque interseccional[179].

Consideramos que el CESE se ha retrasado a la hora de reconocer la relevancia interseccional en sus Dictámenes, pues no es hasta 2018 cuando integra esta cuestión en sus trabajos. Esta demora sorprende teniendo en cuenta su naturaleza consultiva y representativa de los grupos de la sociedad civil y su cometido de acercamiento de la ciudadanía a la UE.

En conclusión, del examen de los documentos reseñados en este Capítulo extraemos que la UE no ha sido pionera en el tratamiento de la discriminación por factores combinados. A partir del año 2000 el concepto de la discriminación múltiple es atendido por los órganos decisorios de la UE, cuando ya a nivel internacional los trabajos

[177] *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del Principio de Igualdad de Retribución entre Hombres y Mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento.* DOUE de 24.08.2021 C 341/84.*"4.1.3. El CESE acoge con satisfacción que la definición del concepto de discriminación retributiva abarque la discriminación basada en una combinación del género y cualquier otro motivo de discriminación (25), reconociendo los aspectos interseccionales de la misma. La Comisión debería proporcionar orientaciones adicionales para garantizar que los casos en los que la discriminación retributiva se deriva de una combinación de motivos relacionados con el sexo y otra característica protegida puedan detectarse y tratarse como tales."* Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021AE1493&qid=1657736710274&from=ES (Consultado en fecha 15.10.2023).

[178] *Dictamen del CESE sobre la lucha contra la violencia contra las Mujeres, SOC/726* (2022). Observación especifica nº3. Documento disponible en https://www.eesc.europa.eu/es/our-work/opinions-information-reports/opinions/combatting-violence-against-women (Consultado en fecha 10.02.2023).

[179] *Dictamen sobre el refuerzo del papel y la independencia de los organismos de Igualdad*, de fecha 22.03.2023, Observaciones específicas. 4.1.1. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=PI_EESC%3AEESC-2022-05875-AC&qid=1697386227309 (Consultado en fecha 15.10.2023).

previos a la Conferencia de Durban daban a conocer la noción de discriminación múltiple por todo el mundo.

Cierto es que el interés suscitado por la coincidencia de factores de opresión ha sido creciente en las instituciones de la UE, pero entendida en una concepción múltiple aditiva. El concepto de discriminación interseccional (de carácter no sumatoria, tal como lo entendemos en esta tesis) ha estado ausente en los órganos decisorios de la UE hasta fechas recientes, tanto en el plano político como en el normativo[180].

La diferenciación en clave interseccional fue objeto de interés en el año 2011 para el Parlamento Europeo, primera institución que se adelanta a incluir esta noción en sus trabajos. Sin embargo, otros órganos como la Comisión Europea, el Consejo de la UE y el CESE no acogen esta concepción hasta mucho después. El motivo de esta demora puede venir dado por la confusión, tanto conceptual como terminológica que durante años han mantenido las instituciones sobre este tipo de desigualdad aumentada, así como por la propia dificultad de abordaje y tratamiento, que se escapa de soluciones programadas o sistemáticas y exige un enfoque transversal, integral y contextual[181].

Quizás ese retraso institucional es la causa de que el espíritu interseccional no haya tenido el alcance deseado ni en las últimas Directivas y Estrategias de la UE. Aunque la lucha contra la opresión por más de un factor en los últimos años pretende virar desde una perspectiva basada en factores diferenciados hacia un enfoque integrador de situaciones de discriminación intersectadas, notamos la dificultad de extrapolar las herramientas políticas y jurídicas ya implementadas en materia de igualdad al plano de la desventaja interseccional[182].

---

[180] PIERRE-HENRI, C. denuncia la actual falta de perspectiva interseccional en Estados miembros incluso en contextos complejos como la violencia de género. "La inserción sociolaboral de las víctimas de violencia de género en Francia. Con referencias a mujeres migrantes, con discapacidad, de edad avanzada, jóvenes y del entorno rural", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 2, La tutela sociolaboral de las víctimas de la violencia de género* (2021) p.220. Disponible en https://institucional.us.es/revistas/tpdm/2/10_Age.pdf (Consultado en fecha 18.08.2024).

[181] RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M. *supra nota* 21. p.6. "*No puede ignorarse, en el caso de la mujer, la existencia de discriminaciones múltiples o compuestas, que requieren un análisis interseccional o transversal. Esa perspectiva transversal de la discriminación, paralela a la que acompaña a la igualdad misma, permite conocer la concurrencia de diversos motivos de discriminación que interactúan sobre la mujer y crea situaciones específicas que deben ser objeto de especial atención. El problema es que las políticas de igualdad son unidimensionales y tienen dificultades para enfrentarse con «identidades múltiples» (ser mujer, de color, de cierta edad, con discapacidad, etc.) cada una de las cuales genera desventajas y desigualdades, pero que tienen que ser consideradas en su conjunto para poder tratar y superar la discriminación múltiple que ello genera.*"

[182] Sobre la dificultad de abordar la discriminación múltiple en la UE escribe ONUFRIO, M.V. "Intersectional Discrimination in the European Legal Systems: Toward a Common Solution", *International Journal of*

Puede comprobarse con mayor claridad la complejidad del tratamiento de la cuestión interseccional en Capítulos posteriores de esta tesis, en los que analizaremos los trabajos y documentos específicos adoptados en el seno de cada de las políticas laborales escogidas.

6.2.3. LA CUESTION INTERSECCIONAL EN EL CONSEJO DE EUROPA

En un marco externo a la UE otra organización en la que el tema de nuestro estudio adquiere progresivo protagonismo es el Consejo de Europa. Se trata de una organización intergubernamental, independiente y ajena a las instituciones de la UE, que trabaja en la defensa, protección y promoción de los derechos humanos civiles y políticos, la democracia y el Estado de Derecho[183].

La prohibición de la discriminación está recogida en el artículo 14 del CEDH, Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (1950)[184], el primero de los modernos tratados sobre Derechos Humanos, firmado en Roma por los Estados miembros del Consejo de Europa, y cuyo garante es el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, con sede en Estrasburgo.

La Carta Social Europea (CSE) firmada por los Gobiernos del Consejo de Europa y revisada el 3 de mayo de 1996, además de contemplar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo (art. 20), incluye la prohibición expresa de la discriminación por distintos motivos como la raza, el color, el sexo, la lengua, la religión, las opiniones políticas o de otra naturaleza, la extracción u origen social, la salud, la pertenencia a una minoría nacional, el nacimiento o «cualquier otra situación» (art. E).

Discrimination and the Law 14 .2 (2014). pp.126–140. Documento disponible en https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1358229113514675 (Consultado en fecha 17.10.2023).

[183] A título de ejemplo pueden citarse algunos Convenios que prohíben la discriminación dimanantes del Consejo de Europa: el Convenio Marco para la Protección de las Minorías Nacionales, el Convenio sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos, el Convenio sobre el Acceso a los Documentos Públicos, el Protocolo al Convenio sobre la Ciberdelincuencia, el Convenio sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica, el Convenio relativo a los Derechos Humanos y la Biomedicina.

[184] *Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, supra nota* 3. Artículo 14: *"El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación*".

El Consejo de Europa, como organización intergubernamental con la misión de proteger los derechos humanos, no ha dejado de ayudar a los estados de la UE a lograr la igualdad de género, y en dicho contexto ha llevado a cabo varias Conferencias de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres con el fin de reforzar el diálogo intergubernamental y la búsqueda de soluciones comunes dando lugar a Declaraciones y Resoluciones concretas sobre temas como la igualdad real entre hombres y mujeres, la perspectiva de género o la violencia sobre las mujeres.

En 2007 ya trata ampliamente la forma de discriminación múltiple en la Recomendación CM/Rec (2007)17 del Comité de ministros a los Estados miembros sobre las normas y los mecanismos de igualdad entre mujeres y hombres[185]. El Consejo llama a los Gobiernos a prestar atención sobre la situación específica de los grupos vulnerables expuestos a una discriminación simultánea, especialmente algunos grupos de mujeres con necesidades particulares por la combinación de factores diferentes.

El Consejo de las Regiones y las Municipalidades Europeas (CEMR) cuenta con un Comité de derechos de mujeres y hombres en el ámbito local y una Red de mujeres representantes electas de organismos locales y regionales. El CEMR es la mayor organización de gobiernos locales y regionales de Europa de países que forman parte del Consejo de Europa. En el año 2006 desarrolló la Carta Europea para la Igualdad de la Mujer y el Hombre en la vida local como una herramienta para Municipios y regiones para integrar la perspectiva de género y de igualdad en todas las políticas y actividades. Concilia diferentes visiones de igualdad en Europa y resume las propuestas de cientos de representantes locales y regionales.

En “La Carta” se establece como principio fundamental de sus acciones la de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, y luchar contra la discriminación y la desventaja múltiple basada además del género, en la raza, el color, la etnia y la sociedad, origen, características genéticas, lengua, religión o creencias, opinión política o de cualquier otro tipo, pertenencia a una nacional minoría, propiedad, nacimiento,

[185] *Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre las normas y los mecanismos de Igualdad entre Mujeres y Hombres."12. Situación específica de los grupos vulnerables expuestos a una discriminación múltiple. 59. Algunos grupos de mujeres se encuentran en una situación particularmente vulnerable, debido a la combinación de su sexo con otros factores, en particular, su raza, color, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, situación financiera, nacimiento o cualquier otra situación. Además de la discriminación por razón de sexo, estas mujeres están frecuentemente sometidas a uno o varios tipos de discriminación de otra índole de manera simultánea. 60. Por ello, los gobiernos deben prestar especial atención a las necesidades específicas de las mujeres que pertenecen a estos grupos en lo que respecta a la protección contra la discriminación y las acciones positivas para obtener la igualdad de facto.”* https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016802ec271 CM/Rec(2007)17 (Consultado en fecha 03.12.2022).

discapacidad, edad, orientación sexual o el nivel socioeconómico. Destaca que esta desventaja múltiple tiene un impacto directo en la capacidad de ejercer otros derechos reconocidos y por tanto requieren respuestas específicas[186].

Con ocasión del 15ª aniversario de "La Carta" se publicó el Informe "*Bringing Eqyuality closer to home"* donde, ahora sí, llama por su nombre a la discriminación interseccional en numerosos apartados del documento. Este enfoque interseccional preside la mayoría de las recomendaciones de actualización de La Carta, las cuales son propuestas con el fin de lograr una aplicación satisfactoria de las políticas de igualdad entre los géneros y su integración a nivel local[187].

Dentro del Consejo de Europa también trabaja la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), un organismo independiente de vigilancia de los derechos humanos del Consejo de Europa, especializado en combatir la discriminación por motivos de raza, origen étnico o nacional, color de piel, ciudadanía, religión, idioma, orientación sexual, identidad de género y características sexuales.

Entre sus Recomendaciones es especialmente interesante la Recomendación de política general nº14 en el año 2012 sobre la lucha contra el racismo y la discriminación racial en el empleo donde se detiene a explicar la diferencia entre Discriminación múltiple y discriminación interseccional[188].

En el año 2012 este organismo lanzó el Programa Transversal de Igualdad de Género, diseñado para fomentar y difundir las acciones encaminadas a promover la igualdad de género en los Estados Miembros y con el objetivo general de contribuir a los esfuerzos internacionales destinados a conseguir la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Fruto de este Programa el Consejo de Europa aprobó en 2013 la Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017, con el objetivo de lograr el progreso y el

---

[186] *The european charter for equality of Women and Men in local life, CEMR* (2006). art. 9 y art. 10 http://femp.femp.es/files/566-781-archivo/Charter%20for%20Equality%20of%20Women%20and%20Men.pdf#:~:text=On%2012%20May%202006%2C%20CEMR%20launched%20its%20European,gender%20equality%20at%20all%20levels%20of%20local%20life. (Consultado en fecha 17.02.2025)

[187] *CEMR'S Charter15 reflection process Bringing equality closer to home* (2021).p.6. Documennto disponible en https://ccre-cemr.org/wp-content/uploads/2024/04/Report_Charter_for_equality-0.pdf (Consultado en fecha 17.02.2025).

[188] *Recomendación de Política General nº 14 sobre la lucha contra el racismo y la discriminación racial en el empleo,* adoptada en fecha 22.06.2012. Exposición de motivos. Definiciones. Documento disponible en https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-14-on-combating-racism-and-racia/16808b5afc (Consultado en fecha 17.10.2023).

empoderamiento de las mujeres y la efectiva igualdad de género. Para ello se diseñaron cinco objetivos estratégicos que responden a las necesidades de mujeres y hombres a lo largo del ciclo de la vida. El texto de la Estrategia intenta dar respuestas al problema de la discriminación múltiple[189].

Durante el periodo de aplicación de esta Estrategia el Consejo de Europa ha tratado de detectar las carencias y los obstáculos para su ejecución, mediante el seguimiento y la evaluación de las normas. Así, se han emitido informes anuales de la Comisión de Igualdad de Género sobre la aplicación de la Estrategia y se ha realizado un seguimiento periódico de la consecución de los cinco objetivos de la Estrategia, de sus iniciativas y herramientas. Esta táctica ha allanado el camino para abordar la interseccionalidad propiamente dicha en la siguiente Estrategia.

También del año 2013 cabe destacar la Resolución *Combating discrimination against older persons on the* labour *market*[190]*,* que hace referencia a la posición particularmente vulnerable de las personas afectadas por múltiples formas de discriminación al acumular diferentes factores y cuya posición debe tenerse en cuenta en las respuestas legislativas o políticas. Por ello invita a los Estados Miembros a garantizar que su legislación nacional incluya la edad entre los criterios de no discriminación y tengan en cuenta el fenómeno de la discriminación múltiple. Invita además a introducir medidas de acción positiva que faciliten el acceso al empleo de los trabajadores mayores, con especial consideración de los grupos particularmente vulnerables. También en el ámbito del empleo propone que se facilite el retorno al mercado de trabajo de las mujeres mayores que hayan permanecido largo tiempo al margen del empleo retribuido dedicadas a trabajos de cuidado y cuyas trayectorias hayan estado marcadas por contratos temporales y a tiempo parcial.

En la siguiente Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 el Consejo de la UE presta la atención que se merecen las causas interseccionales de discriminación por razones de origen étnico, edad, discapacidad, orientación sexual o identidad de género, entre otros, que margina de manera desproporcionada a determinados grupos de

[189] *Council of Europe Gender Equality Strategy 2014-2017*. Strategic objective 3."*This will be accomplished through the realisation of fve strategic objectives which will also integrate the issue of multiple discrimination while taking into account the specifc rights and needs of women and men throughout the life cycle "Chapter I. "These barriers are particularly important in the case of women victims of violence or in situations of vulnerability, such as women victims of various forms of discrimination."* https://edoc.coe.int/en/gender-equality/5992-council-of-europe-gender-equality-strategy-2014-2017.html (Consultado en fecha 15.11.2023).

[190] *Combating Discrimination against Older Persons on the Labour Market, Asamblea parlamentaria del Consejo de Europa, Resolution 1958* (2013), disponible en https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=20231 (Consultado en fecha 29.01.2023).

mujeres. Aborda la interseccionalidad como una cuestión transversal en los objetivos prioritarios reflejando el cambio en el debate desde la discriminación múltiple a la interseccionalidad. Reconoce expresamente las causas interseccionales de discriminación, incluso las sufridas por los varones[191].

Sin embargo, los sucesivos Informes anuales de la Comisión de Igualdad de género sobre el seguimiento de esta Estrategia revelan que la perspectiva interseccional no alcanza a todos los objetivos, sino que únicamente está presente en tres de los seis objetivos de la Estrategia y que, en los años de vigencia de la misma, solo se han abordado actividades dignas de reseñas en relación con uno de los objetivos, las cuales, además, se encuentran inacabadas[192]. El reconocimiento que realiza de la interseccionalidad en la violencia ejercida en redes sociales nos parece sumamente interesante y necesario.

En marzo de 2024 el Comité de ministros del Consejo de Europa adoptó la nueva Estrategia para la Igualdad de Género 2024-2029[193] que se estructura en torno a seis objetivos, entre los que se encuentra el de lograr la integración de la perspectiva de género e incluir un enfoque interseccional en todas las políticas y medidas.

Entre los objetivos operativos destaca la llamada a los Estados miembros para que aborden la discriminación algorítmica facilitada por la tecnología y basada en el género y la discriminación interseccional, a través de la igualdad de género y la no discriminación basada en los derechos humanos y Estrategias multifacéticas[194].

---

[191] *Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa.*"*Las mujeres especialmente, pero también los hombres, sufren discriminación por varios de los motivos que enumera el artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y que se amplían en la jurisprudencia asociada del Tribunal Europeo de Derechos Humanos….la nueva Estrategia también presta la atención que se merece a las causas interseccionales de discriminación, lo que refleja el cambio que se ha producido en el debate, que ha pasado de centrarse en la discriminación múltiple a agrupar múltiples identidades y la interseccionalidad. La discriminación interseccional por razones de origen étnico, edad, discapacidad, orientación sexual o identidad de género, entre otros, margina de manera desproporcionada a determinados grupos de mujeres. Por lo tanto, la interseccionalidad se aborda como una cuestión transversal en los objetivos prioritarios de la nueva Estrategia."* Introducción. Punto 21. Documento disponible en https://rm.coe.int/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-coe-es-msg/16808ac960Una (Consultado en fecha 14.02.2025).

[192] Pueden consultarse los Informes anuales de seguimiento de esta Estrategia en https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy (Consultado en fecha 16.11.2023).

[193] *Estrategia para la Igualdad de Género 2024-2029 del Consejo de Europa.* Disponible en https://www.coe.int/es/web/portal/-/council-of-europe-adopts-gender-equality-strategy-for-2024-2029 (Consultado en fecha 17.02.2025).

Las acciones para alcanzar estos objetivos operativos contemplan la integración de un enfoque interseccional, si bien a nuestro juicio no pasa de un plano pretenciosamente teórico, sin la suficiente aspiración práctica que permita su trasposición a la realidad.

Sí encontramos en este campo un detalle que la diferencia de la anterior estrategia y otros trabajos institucionales y es la enumeración de una extensa muestra de supuestos de realidades interseccionales (mujeres mayores, mujeres con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, mujeres marginadas por la falta de vivienda, la pobreza u otros desafíos socioeconómicos, migrantes, refugiados y mujeres solicitantes de asilo, mujeres con discapacidad, mujeres romaníes e itinerantes, mujeres pertenecientes a minorías nacionales, étnicas o religiosas, mujeres de las zonas rurales, mujeres con problemas de adicciones y víctimas de la trata de personas o mujeres indocumentadas).

Esta exhaustiva relación de realidades complejas se sitúa dentro del contexto de la violencia de género, donde el factor de sexo o género es el punto de partida y se menciona la importancia de examinar los efectos de las formas interseccionales de discriminación para garantizar la capacidad de las víctimas para escapar de la violencia de género.

Por lo demás, el cuadro de acciones propuestas para abordar cada objetivo operativo está salpicado de llamadas a la consideración del aumento de las vulnerabilidades interseccionales, como un enfoque adherido a la integración sistemática de una perspectiva de igualdad de género, más con poco éxito a nuestro juicio, en tanto predomina la concepción idealista de este enfoque dentro de las políticas y gobernanza y la pragmaticidad se limita a escasas medidas, como la interacción de organismos, la toma de datos y la puesta en marcha de estudios sobre este fenómeno.

En resumen, podemos afirmar que el Consejo de Europa ha pasado de incluir la discriminación múltiple entre los objetivos contemplados en la Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017, a abordar la interseccionalidad propiamente dicha como una cuestión transversal en los objetivos prioritarios de la Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023, hasta constituir uno de los objetivos y área estratégica para la realización efectiva de la Igualdad de género en la nueva Estrategia 2024-2029. Los informes venideros sobre el seguimiento de esta Estrategia nos revelarán si los recursos contemplados para la aplicación del objetivo de lograr la integración de la perspectiva

[194] *Ibid. "that member States address algorithmic gender-based and intersectional discrimination through human rights-based and multifaceted gender equality and non-discrimination strategies; they also implement newly developed standards in the area of artificial intelligence and gender equality;"* Punto. 46.

interseccional en todas las políticas y medidas se traducen en un avance real en la igualdad de personas con factores interseccionales.

6.2.4. INTERSECCIONALIDAD NORMATIVA EN LA UE

No podemos dejar de hacer una breve referencia a las Directivas de la UE aprobadas en materia de Igualdad como instrumentos vinculantes de logros y objetivos para los Estados miembros. Su reseña resulta de interés en este trabajo doctoral cuya raíz arranca en la Propuesta de Directiva horizontal, que pudo marcar a los Estados miembros el camino hacia la interseccionalidad y que sin embargo al día de hoy sigue siendo un ideal aclamado desde ámbitos doctrinales, institucionales y políticos.

Las primeras Directivas en materia de igualdad y no discriminación se aprobaron en la década de los 70 en el contexto laboral para después ampliarse a otros marcos de actuación. Cabe mencionar la Directiva 75/117/CEE, del Consejo, de 10 de febrero de 1975, en materia de aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos, la Directiva 76/207/CEE, del Consejo, de 9 de febrero de 1976, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres respecto al acceso al empleo, a la formación y promoción profesional, y a las condiciones de trabajo, la Directiva 79/7/CEE, del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, la Directiva 86/378/CEE, del Consejo, de 24 de julio de 1986 sobre la aplicación de la igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social y la Directiva 86/613/CEE, del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad. En su mayoría están ya derogadas y atienden únicamente al factor género sin rastro de otros motivos de discriminación.

Lo mismo puede afirmarse de las normas aprobadas en la década de los 90, la Directiva 92/85/CEE, del Consejo, de 19 de octubre de 1992 regula las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996 sobre el permiso parental, y la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997 reguló la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

Ya en el siglo XXI, donde se produce un gran avance en materia de igualdad en consonancia con las Estrategias de la Comisión Europea, se aprueba la Directiva

2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, sobre el establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que amplía la lucha contra la discriminación a factores distintos al género, como la religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, pero no aborda la discriminación múltiple o la combinación de factores.

Tampoco lo hacen ni la Directiva 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, ni la Directiva 2002/73/CE, 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, ni la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro, si bien esta última amplía la lucha antidiscriminatoria más allá del contexto laboral.

En la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, sobre aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, tampoco encontramos rastro de contemplación de la interseccionalidad.

Aunque de puntillas, la Directiva 2010/18/UE, del Consejo, de 8 de marzo de 2010 que aplicó el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, sí atiende a determinadas situaciones particulares, ordenando a los Estados miembros valorar si las condiciones de acceso y las modalidades detalladas del permiso parental deben adaptarse a las necesidades específicas de los progenitores en situaciones particularmente adversas. Ese mismo año, se aprueba la Directiva 2010/41/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010 que aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma o contribuyen al ejercicio de una actividad de ese tipo, que se centra igualmente en un único factor de género.

Poco después, la Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas establece unas normas mínimas relativas a la definición de las infracciones penales y de las sanciones en el ámbito de la trata de seres humanos, e introduce la perspectiva de género en la lucha y protección de las víctimas. Endurece las penas cuando la infracción se comete contra una víctima particularmente vulnerable, en la que concurren factores como el sexo, el estado de gestación, el estado de salud y la discapacidad.

El Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el año 2015 recomendó que la UE impulse la Propuesta de Directiva

horizontal sobre la igualdad de trato, ampliando la protección contra la discriminación a las personas con discapacidad, incluso mediante la provisión de ajustes razonables en todas las esferas de competencia, velando para que se prohíba la discriminación en todos los aspectos por motivos de discapacidad, incluyendo la discriminación múltiple e interseccional.

Tampoco encontramos ninguna referencia interseccional en la siguientes Directivas aprobadas en materia de igualdad. Cabe mencionar la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores que prescribe que las condiciones de acceso al permiso parental y las modalidades detalladas del mismo deben adaptarse a las necesidades específicas de los progenitores en situaciones particularmente adversas, y se anima a los Estados miembros a que valoren la adaptación a necesidades específicas, por ejemplo, familias monoparentales, padres adoptivos, progenitores con discapacidad, progenitores que tienen hijos con discapacidad o enfermedades graves o crónicas, o progenitores en circunstancias particulares, tales como las relacionadas con nacimientos múltiples o prematuros.

Así llegamos al año 2021 donde el entusiasmo por la perspectiva interseccionalidad reluce en la mayoría de las normas de la UE. Resaltamos por ejemplo el Reglamento (UE) 2021/692 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de abril de 2021, por el que se establece el programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores 2021-2027 entre cuyos objetivos específicos incluye el de promover los derechos, la no discriminación y la igualdad, en particular la igualdad de género, y a potenciar la integración de la perspectiva de género y la integración de la no discriminación.

En el marco de este objetivo, el Programa se centrará en promover la igualdad y prevenir y luchar contra las desigualdades y la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y respetar el principio de no discriminación por los motivos contemplados en el artículo 21 de la Carta así como en luchar contra el racismo, la xenofobia, la afrofobia, antisemitismo, antigitanismo, odio al Islam y todas las formas de intolerancia, incluidas la homofobia, la bifobia, la transfobia, la interfobia y la intolerancia basada en la identidad de género así como la intolerancia hacia personas pertenecientes a minorías, habida cuenta de los múltiples niveles de discriminación. En este camino revisten una importancia especial la lucha activa contra los estereotipos y abordar la discriminación oculta e interseccional.

Este mismo año la Comisión presentó la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de

igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento. La norma advierte que en el contexto de la discriminación retributiva de género puede situarse en la intersección de diversos ejes de discriminación: por razón de sexo, por una parte, y por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual por otra. La Directiva fruto de esta propuesta será objeto de análisis en el Capítulo dedicada a la Brecha salarial.

Una Directiva que contempla el tema objeto de nuestro estudio, es la Directiva 2024/1385 del Parlamento y del Consejo de 14 de mayo de 2024 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica[195]. Reconoce que la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica pueden agravarse cuando convergen con discriminación por razón de sexo combinada con discriminación por cualquier otro motivo o motivos, entre ellos la edad o la orientación sexual, denominándola por su nombre, «discriminación interseccional» y pidiendo que los Estados miembros presten la debida atención a las víctimas afectadas por la discriminación interseccional, adoptando medidas específicas, pues corren un mayor riesgo de sufrir violencia de género y deben recibir protección y apoyo especiales.

Una de las medidas que contempla es la evaluación individual para determinar las necesidades de protección de las víctimas disponiendo que tendrá en cuenta las circunstancias individuales de la víctima, incluida la de si la víctima sufre discriminación interseccional. Entre las Directrices para las autoridades policiales y las autoridades encargadas de la persecución del delito incluye la de prestar mayor protección y atender todas las necesidades de apoyo pertinentes de las víctimas que sufren discriminación interseccional. Contempla la posibilidad de que las actividades de formación e información para los profesionales incluyan módulos sobre cómo detectar y abordar las necesidades especiales de protección y apoyo de las víctimas que están expuestas a un mayor riesgo de violencia como consecuencia de una discriminación interseccional.

La Propuesta de Directiva que dio lugar a esta norma con un ámbito de gran importancia como es la violencia de género, utilizaba la denominación de discriminación múltiple por razón de sexo y por otros motivos. Aunque esta confusión terminológica ha

[195] *DIRECTIVA (UE) 2024/1385 del Parlamento y del Consejo de 14 de mayo de 2024 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica*, DOUE 24.5.2024. Considerando 6 y 71. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401385 (Consultado en fecha 15.09.2024)

sido corregida en el texto final de la norma, a lo largo de este trabajo comprobamos que sigue imperando actualmente en el escenario normativo de la UE.

En nuestra opinión, las regulaciones normativas quedan incompletas si no llaman a la discriminación interseccional por su nombre. Se hace necesaria la utilización correcta de la terminología interseccional como primer paso que permitirá aplicar el enfoque que propugnamos en este estudio. El tratamiento normativo de la interseccionalidad debe partir de una previa conceptuación jurídica de la interseccionalidad y debe pasar por el reconocimiento jurídico de esta cuestión. Una vez resueltos estos dos aspectos se abriría el camino para la implementación práctica a través de políticas con perspectiva interseccional.

La dificultad del reconocimiento jurídico de la interseccionales estriba en que el marco legal antidiscriminatorio atiende a la situación individual y no a la dimensión estructural. Además, al basarse sobre criterios de comparación de cada uno de los factores se tiende a tratar la tratar la situación como una acumulación o suma de cada uno de los vectores y no de forma interseccional. El reconocimiento jurídico de la cuestión interseccional debe tener en cuenta el carácter estructural de la subordinación en la diferencia de trato y ello ayudará a que se atienda la verdadera naturaleza de la problemática que afectan a los grupos perjudicados y sus efectos exponenciales. Asimismo, mejorará la calidad de las medidas de cambio y abordaje de las situaciones de confluencia de opresiones.

6.2.5. TRATAMIENTO JURISDICCIONAL DE LA INTERSECCIONALIDAD EN LA UE Y EN EL TEDH.

La labor de los Tribunales ha constituido siempre una herramienta fundamental en la conquista de la igualdad, integrando con enfoque las lagunas normativas, anteponiéndose a las políticas de la UE y marcando el camino al legislador. Por ello, se hace necesario el análisis del trabajo interpretativo judicial en los supuestos de desigualdad de trato en los que coinciden más de una circunstancia de diferenciación.

En tal sentido, nos sorprende la ausencia de reconocimiento formal de esta forma específica de Discriminación en el ámbito jurisdiccional europeo, que no ha tenido un desarrollo aplicativo paralelo al progreso conceptual operado por la doctrina. Como veremos a continuación, alejándose extrañamente de su tradicional toma de ventaja en materia discriminatoria, la respuesta judicial ha quedado regazada respecto del avance investigador y legislativo en la temática que nos ocupa.

Así el TEDH no utiliza en sus Resoluciones los términos «discriminación múltiple» ni «discriminación interseccional» aunque en ocasiones los reconoce tácitamente[196]. Repetidamente el alto Tribunal desatiende en sus Resoluciones la consideración precisa de las características particulares de las desigualdades interseccionales ampliatorias de la opresión, sin aplicar de un enfoque eficaz[197].

Entre estas Sentencias, catalogables como de oportunidad perdida en la utilización por el Tribunal del concepto de discriminación múltiple[198], puede reseñarse

[196] Casos que versan sobre situaciones de interseccionalidad si bien no son mencionados como tal son: TEDH, Kiyutin v. Russia (no. 2700/10) de 10 de marzo de 2011, sobre la denegación del permiso de residencia a una persona seropositiva. El Tribunal analiza la relación entre el factor de ser no nacional y la condición de persona con VIH y reconoce una discriminación por razón de discapacidad ya que en Rusia no existen restricciones para turistas o nacionales que entran y salen del país. TEDH, N. B. contra Eslovaquia, (n.o 29518/10) de 12 de junio de 2012, apartado 121. Resolución que dilucida el asunto de la esterilización forzosa de una mujer gitana en un hospital público, y donde la demandante alegó expresamente haber sido objeto de discriminación por varios factores de origen étnico, racial y sexo. EL TEDH reconoció que la práctica de la esterilización de mujeres sin su previo consentimiento informado afectaba a individuos vulnerables de distintos grupos étnicos y apreció la vulneración de los artículos 3 y 8 del CEDH. Otras resoluciones interesantes a estos efectos: TEDH, Center of Legal resources on behalf of Valentin Câmpeanu v. Romania (n.o 47848/08) de 17 de julio de 2014, en el que el Tribunal considera responsables a las autoridades por carecer un hospital de medios para un tratamiento adecuado con medicación antirretroviral con resultado de muerte. En este caso, se analiza la extrema vulnerabilidad con "personas de corta edad, o mayores, gravemente enfermas, con discapacidad, pertenecientes a minorías, o grupos sujetos a discriminación basada en la raza, etnia, sexo, orientación sexual o cualquier otro fundamento". TEDH, Carvalho Pinto de Sousa Morais contra Portugal (n.o 17484/15) de 25 de julio de 2017. En esta última resolución se dilucida el caso de los graves daños provocados en una intervención negligente a una mujer fallando contra el Estado portugués por vulneración de la prohibición de la discriminación al introducir una diferencia de trato en la reducción de la indemnización en base a su edad y sexo (para las mujeres de 50 años la sexualidad no es tan importante y de que ella solamente debía cuidar de su esposo, por lo que no necesitaba apoyo para las tareas del hogar). Un caso claro de interseccionalidad cuyo enfoque como multicausa detonadora de una vulnerabilidad singular fue obviado por el Tribunal.

[197] TEDH, Price v. The United Kingdom (n.o 33394/96) de 10 de julio de 2001 sobre una mujer usuaria de silla de ruedas condenada por desacato que no pudo usar la cama en un centro penitenciario al no estar adaptada y que hubo de ser asistida en el baño por dos guardias varones. El Tribunal reconoce la vulneración de la prohibición de tratos o penas degradantes si bien desconsidera como el factor género agrava la vulnerabilidad al interseccionar con la discapacidad de la reclamante. TEDH, Grauer y otras c. Francia, de 23 de octubre de 2012 sobre un supuesto de combinación entre género y discapacidad en un caso de esterilización sin consentimiento de cinco jóvenes mujeres con discapacidad mental. TEDH, V.M. and others v. Belgium (n.o 60125/11) de 7 de julio de 2015, sobre un supuesto de intersección entre discapacidad y condición de solicitante de asilo que cuenta con la opinión disidente de la Decisión suscrita por algunos miembros de la Cámara que consideran una oportunidad perdida para profundizar sobre el concepto de vulnerabilidad grave o extrema.

[198] LOUSADA AROCHENA, J.F. *supra nota* 49. ABRIL STOFFELS, R. "El Reconocimiento judicial de la discriminación múltiple en el ámbito europeo", *Revista de Derecho Comunitario Europeo,* 44 (2013) p.317. https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2023-04/36621ruthabristoffelsrdce44.pdf (Consultado en fecha 21.10.2023).

la Sentencia del TEDH, Muñoz Díaz vs. España de 8 de diciembre de 2009[199] que resuelve el caso de denegación de pensión de viudedad a una mujer gitana casada por el rito gitano cuyo matrimonio no se formalizó legalmente ni se inscribió en el Registro Civil.

En el caso B.S. vs. España de 2012[200] el Tribunal falló en contra del Estado Español por no considerar de forma efectiva la situación de vulnerabilidad de la víctima, mujer prostituta de origen nigeriano con residencia legal en España, en la investigación de las denuncias contra la Policía por tratos inhumanos y degradantes.

El Tribunal considera infringidos los preceptos de la Convención para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, concretamente el art. 3 que prohíbe la tortura y el trato inhumano o degradante y el art. 14 que sanciona la discriminación por cualquier motivo, como el sexo, la raza, el color, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de otra índole, el origen nacional o social, la asociación con una minoría nacional, la propiedad, el nacimiento u otra situación.

La Sentencia, aunque considera que hay una discriminación múltiple, no profundiza en las consecuencias jurídicas distintas a las de una discriminación por un solo motivo[201]. La interacción de factores en su condición de mujer prostituta y de color aumenta su vulnerabilidad y el resultado de la discriminación (otras mujeres de fenotipo europeo no fueron objeto de insultos ni trato degradante, en este caso la mujer recibió

[199] TEDH, Muñoz Díaz vs. España (n.o 49151/07) de 8 de diciembre de 2009. En este caso la demandante "La Nena" obtuvo Sentencia favorable pero no sobre la base de la discriminación interseccional sino aplicando la cláusula genérica de igualdad dado que en supuestos similares donde mediaba buena fe de los esposos los Tribunales habían aplicado con flexibilidad la exigencia de la forma matrimonial, relacionando dicha diferencia de trato con la prohibición de discriminación racial. Al respecto de la Sentencia impugnada del Tribunal Constitucional 69/2.007, de 16 de abril de 2.007, REY MARTINEZ, F. *supra nota* 19, observó que podía y debía haberse valorado la concurrencia del factor género con el factor raza y circunstancia cultural, interacción que no fue percibida por la instancia judicial.p.24. En el mismo sentido CATALÁ PAELLÓN, A. en "Discriminación múltiple por razón de género y pertenencia a minoría étnica", *Aequalitas: Revista jurídica de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres,* 26 (2010) p.13. Disponible en https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3212120 (Consultado en fecha 21.10.2023).

[200] TEDH, B.S. contra España (n.o 47159/08) de 24 de julio de 2012. Documento disponible en https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-112459%22]} (Consultado en fecha 20.04.2025).

[201] LOUSADA AROCHENA, J.F. *supra nota* 49. *p.130. "Atendiendo a estas consideraciones, la Sentencia entiende hay una discriminación múltiple, introduciendo así una categoría jurídica que hasta entonces no había utilizado, pero no explica si ello tiene consecuencias jurídicas distintas a las de una discriminación por un solo motivo, ni delimita cuál es su alcance."*

calificativos denigrantes por parte de la policía como "puta negra vete de aquí"), y estos efectos agravados no fueron examinados suficientemente en la Resolución[202].

Cabe mencionar por su relevancia la Sentencia de 24 de mayo de 2016[203] por la que la Gran Sala del TEDH[204] revocó la Sentencia de la Sección Segunda del TEDH, Biao contra Dinamarca del 25 de marzo de 2014. La Gran Sala reconoce una discriminación indirecta en el requisito de los 28 años de ciudadanía danesa del cónyuge que permite la reunificación familiar y que provocaba una diferencia de trato que favorecía a aquellos nacionales daneses de origen y perjudicaba a los nacionales por naturalización. A pesar de la progresión jurisprudencial en materia antidiscriminatoria, la Sentencia no se detiene a analizar la doble vulnerabilidad de la reclamante, Sra. Biao, mujer e inmigrante, que, a pesar del sentido del fallo, queda desprotegida de los efectos antidiscriminatorios en su condición de sujeto interseccional[205].

En cuanto al TJUE, éste no es proclive ni a reconocer el concepto de discriminación interseccional ni a crear una categoría de discriminación nueva consistente en una combinación de varios motivos de discriminación. Las causas de discriminación previstos en las Directivas en materia de igualdad son exhaustivas y el TJUE se considera incompetente para ampliar dichos motivos, y no encuentra razón para atribuir consecuencias jurídicas distintas a las de una discriminación por un solo motivo[206].

---

[202] Otros autores consideran que la Resolución tuvo efectos favorables al reconocer la posibilidad de que varios factores discriminatorios concurran para dar lugar a un perjuicio aumentado. CARRASQUERO CEPEDA, M. La mujer doblemente discriminada: una aproximación desde el Derecho comunitario. *Revista jurídica de Castilla y León,43,* (2017) pp.5-19.

[203] TEDH, Caso Biao contra Dinamarca [GS] (38590/10) de 24 de mayo de 2016.

[204] La Gran Sala del TEDH dilucida apelaciones de Sentencias sobre casos procedentes de instancias inferiores.

[205] Sobre la introducción del enfoque interseccional en la Sentencia del Caso Biao contra Dinamarca puede consultarse LA SPINA, E. "A vueltas con la interseccionalidad en casos de discriminación por motivos de origen nacional y estereotipos racistas: Especial referencia al caso Biao c. Dinamarca" *Desigualdades complejas e Interseccionalidad. Una revisión crítica*, Dykinson (2020), p.141 y ss.

[206] TJUE, David L. Parris/Trinity College Dublin y otros, C-443/15, de 24 de noviembre de 2016. El TJUE resolvió que si una medida no constituye una discriminación por ninguno de los motivos prohibidos por la Directiva 2000/78/CE cuando dichos motivos se toman por separado, no puede dar lugar a una discriminación basada en el efecto combinado de dichos motivos; El caso en cuestión era un supuesto de discriminación múltiple basado en la combinación de dos factores, la orientación sexual y la edad. El demandante había solicitado que, a su fallecimiento, la prestación de supervivencia prevista en el plan de pensiones se concediera a su pareja del mismo sexo. Esta petición le había sido denegada por haber registrado la unión civil con su pareja después de haber cumplido sesenta años, por lo cual no cumplía las condiciones establecidas en el plan de pensiones. La unión civil se había registrado en el Reino Unido en

Si bien observamos algún avance en el enjuiciamiento de especiales formas de discriminación, en la jurisprudencia de los Tribunales citados falta el gran paso de enfocar la interseccionalidad explícitamente y de tal forma que sea de utilidad para analizar con coherencia y mayor grado práctico la dimensión de cada factor en su confluencia con otros. Asimismo, debería conformarse un cuerpo jurisprudencial que analizara con más detalle el peso de esta interacción en el agravamiento de la vulnerabilidad y aplicar las medidas de protección adecuadas[207].

Llama la atención la ausencia de esta visión en el plano jurisdiccional, tradicionalmente vanguardista en su función interpretativa, que sin embargo ha quedado rezagado en la aplicación de esta óptica interseccional en la configuración de esta nueva figura discriminatoria, así como en la valoración y el resarcimiento de los perjuicios agravados que conlleva. Algún autor encuentra la razón de este desamparo en la dificultad de dilucidar supuestos de hecho sin un tercero comparador, pues tradicionalmente los tribunales han venido aplicando una concepción de la igualdad de trato basada en la identificación de una comparación. El enfoque interseccional, sin embargo, exige evolucionar desde ese estadio hacia una noción jurisdiccional de la prohibición de discriminación basada en la identificación de prejuicios que azotan a un colectivo determinado por la conjunción simultánea de dos o más causas de discriminación. Para llevar a la práctica la obligación judicial de combatir los estereotipos o prejuicios relacionados con discriminaciones múltiple e interseccional debe identificarse en cada litigio la diferente asignación de roles socioculturales[208].

Por nuestra parte, de la misma forma que tachamos la falta de aplicación práctica de las alusiones a la cuestión interseccional en los trabajos de la UE, también

2009, cuando el demandante contaba con más de sesenta años. En Irlanda, solo se reconoció a partir del año 2011 por lo que ninguna persona homosexual que hubiera nacido antes del 1 de enero de 1951 habría podido reclamar la prestación de supervivencia en favor de su pareja registrada o su cónyuge en virtud de dicho plan de pensiones. Otras resoluciones interesantes a estos efectos: TJUE, Maria Luise Lindorfer contra Consejo de la UE, C-227/04 P, de 11 de septiembre de 2007, Sonia Chacón Navas/Eurest Colectividades SA [GS], C-13/05, de 11 de julio de 2006, apartado 56; S. Coleman/Attridge Law y Steve Law [GS], C-303/06, de 17 de julio de 2008, apartado 46; Ministerul Justiţiei şi Libertăţilor Cetăţeneşti/Ştefan Agafiţei y otros, C-310/10, de 7 de julio de 2011; Caso Meister, C-415/2010, de 19 de abril de 2012, Petya Milkova/Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol, C-406/15, de 9 de marzo de 2017.

[207] En este sentido BARRÈRE UNZUETA, M.Á. Y MORONDO TARAMUNDI, D. "Subordinación y discriminación Interseccional: elementos para una teoría del Derecho antidiscriminatorio", *supra nota* 58, p.37 y 38. Documento disponible en https://revistaseug.ugr.es/index.php/acfs/article/view/523/613 (Consultado en fecha 29.10.2023).

[208] LOUSADA AROCHENA, J.F. *Mujeres y discriminación interseccional. Un ensayo sobre las mujeres en los márgenes*. Dykinson (2024) p.144.

tachamos las medidas igualitarias que no puedan ser exigibles judicialmente, así como las interpretaciones de los órganos jurisdiccionales que se apartan de la creación de una nueva discriminación con un particular perjuicio aumentado y diferente al sumatorio de las causas conjugadas y de la aplicación de un criterio de dimensión agravada que justifique una diferente evaluación del daño a efectos indemnizatorios.

Como nos recuerdan el CESE, todos los estudios muestran que las denuncias y los procedimientos no permiten dar respuesta a la dimensión estructural, interseccional y sistémica de las desigualdades, y que el recurso a la ley por parte de las víctimas es poco significativo, muy excepcional desde el punto de vista estadístico y tan solo se emplea como última opción[209].

Para alcanzar la perspectiva deseada todos los organismos de la UE pueden y deben dar una vuelta de tuerca más y pragmatizar sus intenciones en verdaderas medidas que se adapten a sus necesidades e intereses específicos, so pena de teorizar y cronificar una simple tendencia políticamente correcta.

Y este enfoque debe acogerse en cualquier plano institucional. Como señaló Miguel Rodríguez -Piñero y Bravo-Ferrer el problema no es solo procesal, sino también conceptual y de requerimiento de políticas específicas para tratarlo[210].

No hay que olvidar el fundamental papel de los Tribunales en la lucha antidiscriminatoria como artífices de la salvaguarda práctica de los derechos de las mujeres, y por ello sería deseable que no se apartaran de este perfil en la consolidación del concepto legal de discriminación interseccional, abriendo caminos inexplorados por los legisladores, aportando seguridad jurídica y allanando el camino de la eficacia de las medidas para la necesaria protección de las personas que sufren esta discriminación agravada[211].

La respuesta practica que los Tribunales vayan diseñando en sus interpretaciones jurídicas contribuirá a la construcción de la figura interseccional como noción jurídica autónoma, permitiendo a través del conocimiento de su mecanismo

[209] *Dictamen del Comité económico y social europeo sobre Mejorar la Igualdad en la UE, de 26 de octubre de 2022.*DOUE 28.2.2023 C 75/56. Conclusiones y Recomendaciones 1.5. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=PI_EESC%3AEESC-2022-01002-AS (Consultado en fecha 31.01.2023).

[210] RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M. *supra nota* 21. p.4.

[211] BARRANCO AVILES, M.C. en "Interseccionalidad y discapacidad en la jurisprudencia del tribunal europeo de Derechos Humanos", *Desigualdades complejas e Interseccionalidad. Una revisión crítica*, Dykinson (2020), p.183, aboga por soluciones tan originales como relajar exigencias procedimentales de plazo en casos de especial vulnerabilidad.

exponencial y de un enfoque multidimensional dar la respuesta íntegra y satisfactoria para el restablecimiento del daño multicausal real propiciado.

6.2.6. LOS COLECTIVOS Y EL TRATAMIENTO INTERSECCIONAL EN LA UE

Hasta ahora el recorrido documental ha tenido como denominador común el factor género, dado que la protección de la mujer frente a la diferenciación fue, junto con la raza, el primer escenario de lucha antidiscriminatoria a nivel de la UE.

Merece una mención aparte el tratamiento de la UE de la discriminación interseccional en relación con el resto de los grupos escogidos para nuestro estudio, aunque más adelante serán analizados dentro del contexto de cada una de las políticas laborales estudiadas en este trabajo. Siguiendo la estructura de los anteriores apartados vamos a reseñar algunos de los trabajos que las instituciones decisorias de la UE han dirigido de manera específica al colectivo LGBTIQ+ y al grupo conformado por personas de edad madura.

La razón de este análisis se encuentra en el interés de averiguar si en estos trabajos particularmente concebidos en la UE para la protección de estos grupos vulnerables se contempla algún espacio de amparo y protección frente a la desigualdad interseccional.

Comenzamos esta andadura por los factores de desigualdad relacionados con la Identidad sexual y/o de género, la expresión de género, la orientación sexual y las características sexuales.

Encontramos cierta perspectiva multifactorial en el Informe sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el año 2014 donde el Parlamento Europeo pide a la Comisión Europea y a los Estados miembros que trabajen conjuntamente en un plan de acción que proteja los derechos fundamentales de este grupo y en medidas para combatir la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género así como que presten una atención particular a la discriminación múltiple que, por motivos tanto de orientación sexual como de identidad de género, experimentan las lesbianas, y también elaborar y aplicar políticas de no discriminación en consecuencia[212].

[212] *Informe sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual*, *supra nota* 146.Consideraciones de carácter general 3 y B. Disposiciones generales en materia de no discriminación (ii)La Opinión de la Comisión de Derechos de la mujer e Igualdad de Género de fecha 06.12.2013 para la Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior sobre la hoja de

La perspectiva interseccional viene ya a manifestarse en la Resolución parlamentaria sobre el futuro de la lista de medidas sobre las personas LGBTI de fecha 14 de febrero de 2019 en la que el Parlamento pide a la Comisión que incorpore esta perspectiva interseccional en su futuro trabajo sobre los derechos de las personas LGBTI, que tome en consideración las experiencias de discriminación interseccional vividas por personas LGBTI marginadas y que desarrolle medidas para atender a las necesidades de estas personas, habilitando, por ejemplo, financiación para redes de apoyo específico de colectivos LGBTI marginados[213].

Dentro de este colectivo, pero abordando grupos específicos, el Parlamento Europeo aprobó en 2019 la Resolución sobre los derechos de las personas intersexuales considerando que las personas y los niños intersexuales que pertenecen a otras minorías y grupos desfavorecidos están marginados en mayor medida, socialmente excluidos y corren el riesgo de ser objeto de violencia y discriminación debido a su cruce de identidades[214].

El 11 de marzo de 2021 el Parlamento Europeo declaró la UE zona de libertad para las personas LGBTIQ. Aunque la resolución declarativa hace referencia a los distintos motivos de discriminación a los que se enfrentan las personas de este colectivo,

ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (anexa al informe anterior) "*Subraya que las lesbianas sufren a menudo una discriminación múltiple (por ser mujeres y por ser lesbianas), y que las medidas en apoyo de la igualdad para las personas LGBTI deben ir acompañadas de medidas en favor de la igualdad para las mujeres y las niñas, a fin de lograr la igualdad, la no discriminación y una vida sin violencia para las lesbianas.*" Apartado 6. A su vez este documento reseña otro muy anterior del Consejo de Europa, *Recomendación CM/Rec(2010)5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las medidas para combatir la discriminación por motivos de Orientación sexual o Identidad de género* (2010),el cual tiene un apartado dedicado a la discriminación múltiple: *"XII. Discriminación múltiple 46. Se alienta a los Estados miembros a adoptar medidas encaminadas a asegurar que la legislación nacional que prohíbe o previene la discriminación brinde asimismo protección contra la discriminación múltiple, incluyendo los motivos de orientación sexual o identidad de género; las estructuras nacionales de derechos humanos deberían tener un amplio mandato que les permita abordar dichas cuestiones."* Documento disponible en https://rm.coe.int/09000016804c1743 (consultado en fecha 16.07.2024).

[213] *Resolución del Parlamento Europeo de 14 de febrero de 2019 sobre el futuro de la Lista de medidas sobre las personas LGBTI (2019-2024) DOUE 23.12.2020 C449/146.* Apartado 12. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019IP0129&from=ES (Consultado en fecha 04.07.2022).

[214] *Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de Febrero de 2019, sobre los derechos de las personas intersexuales, supra nota* 27. Considerando E.

no encontramos ninguna referencia a la discriminación por la combinación de varios motivos de exclusión[215].

Por su parte, la Comisión Europea no ha sido ajena a las diferencias interseccionales padecidas por el colectivo. En el año 2015 presentó una Lista de medidas para promover la igualdad de las personas LGBTI, primer marco estratégico de este órgano dirigido específicamente a luchar contra la discriminación hacia las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans y personas intersexuales. Cada año la Comisión ha venido emitiendo Informes anuales sobre la aplicación de esta lista de acciones. El Informe final se publicó en el año 2019 y en el documento se examinan los progresos realizados durante los cuatro años anteriores mencionando la discriminación múltiple e interseccional como tema a abordar en la lucha para la promoción de la igualdad LGBTI[216].

En fecha 12 de noviembre de 2020 la Comisión Europea, en su empeño de intensificar la acción para promover una Unión de la Igualdad para todos y a fin de erradicar la discriminación contra este grupo, adoptó la Estrategia de la UE para la igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025[217]. La Estrategia gira en torno a 4 objetivos, entre los que se encuentran el de abordar la discriminación contra las personas LGBTIQ y el de liderar el llamamiento en favor de la igualdad de las personas LGBTIQ en todo el mundo.

A la hora de hacer frente a la discriminación contra las personas LGBTIQ y las desigualdades la propia Estrategia compromete recursos como el Programa «Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores» con el que pueden financiarse proyectos que persigan acabar con la discriminación y la desigualdad interseccionales que afectan a las personas LGBTIQ, los sesgos de género y otros estereotipos[218].

---

[215] *Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de Marzo de 2021, sobre la Declaración de la UE como una zona de Libertad para las personas LGBTIQ.DOUE 24.11.2021 C474/140.* Documento disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0089_ES.pdf (Consultado en fecha 18.07.2022).

[216] *Final Report on the List of Actions to advance LGBTI Equality 2015-2019, 15.05.2020, European Comission.* Apartado IV. Supporting key actors responsible to promote and advance equal rights for LGBTI people in the EU. Documento disponible en https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025/list-actions-advance-lgbti-equality-2015-2019_en (Consultado en fecha 06.07.22).

[217] Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025, *supra nota* 25.

[218] *Ibid*. Apartado 1.

La interseccionalidad se alza como principio transversal de la Estrategia de forma que la orientación sexual, la identidad o expresión de género y las características sexuales se tendrán en cuenta junto con otras características o identidades personales, como el sexo, el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad y la edad. Este principio ayuda a explicar el papel que ese juego de intersecciones desempeña en las experiencias de discriminación y vulnerabilidad que sufre cada persona. Así se menciona expresamente a las mujeres LBTIQ que pueden sufrir discriminación tanto por ser mujeres como por ser LBTIQ.

Dada la escasez de investigaciones sobre las experiencias interseccionales de las personas LGBTIQ, la Estrategia dispone de diferentes herramientas como el mecanismo Horizonte Europa (Programa Marco de Investigación e Innovación de la Unión Europea para el periodo 2021-2027), el apoyo para la elaboración de estudios e investigaciones de género y de interseccionalidad para el grupo LGBTIQ y la difusión de sus resultados y de las recomendaciones y orientaciones políticas que se formulen al respecto. Asimismo, se impulsa la recopilación de datos interseccionales detallados por parte de la FRA, el EIGE y los Estados miembros, en particular a través del subgrupo sobre datos en materia de igualdad del Grupo de Alto Nivel sobre no Discriminación, Igualdad y Diversidad.

En la defensa de los derechos de las personas LGBTIQ que solicitan protección internacional la Estrategia incluye el deber de considerar los desafíos que surgen de la intersección entre el origen migrante y otros factores de discriminación, como la orientación sexual y el género.

En el ámbito de las relaciones con terceros países la Estrategia busca reforzar el compromiso de la UE con las cuestiones LGBTIQ. Para ello la Comisión asegura que el Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en las Relaciones Exteriores 2021-2025 tendrá en cuenta la interseccionalidad y promoverá la igualdad de las mujeres y los hombres en toda su diversidad[219].

Sobre esta Estrategia el CESE en el año 2021 emite el Dictamen para la igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025 en el cual recomienda alcanzar una perspectiva interseccional correlacionando la citada Estrategia con otras Estrategias de la UE (como la Estrategia sobre los derechos de las víctimas, la Estrategia para la Igualdad de Género, el Plan de Acción de la UE Antirracismo, la Estrategia sobre los Derechos de

[219] El Plan de Acción para la Igualdad de género y el empoderamiento de las Mujeres en las relaciones Exteriores 2021-2025 de fecha 25.11.2020, JOIN(2020) 17 final, tiene por objeto acelerar los avances en el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y salvaguardar los logros conseguidos en materia de igualdad de género. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020JC0017 (Consultado en fecha 19.07.2022).

las Personas con Discapacidad y la Estrategia sobre los Derechos de la Infancia). Celebra que la interseccionalidad sea un principio transversal en la Estrategia, llamando la atención sobre las personas LGBTIQ que se han visto en situación más vulnerables en el contexto la COVID-19[220], crisis que ha afectado de manera desproporcionada a estas personas cuando coinciden junto con otras características o identidades personales[221].

Comprobamos pues que las instituciones de la UE entienden que en el marco de protección de este colectivo ha de incluirse la cuestión interseccional como parte del contexto discriminatorio. Sin embargo, la voluntad política se topa con la dificultad de extrapolar sus intenciones a la práctica, como veremos a lo largo de esta tesis. Como consecuencia, la desigualdad en la UE por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales ha continuado aumentando y persiste en la UE.

A diferencia de la atención tardía que ha merecido la identidad sexual y/o de género y la expresión de género y la orientación sexual en la UE, la diferenciación por motivo de edad fue tratada mucho antes. La discriminación por razón de la edad se encuentra prohibida en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y en la Directiva 2000/78/CE sobre el establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, si bien con excepciones.

Con posterioridad, las necesidades interseccionales de las personas de edad madura han sido objeto de atención institucional en la UE, en una dimensión múltiple primero y con enfoque interseccional más tarde.

---

[220] *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo de 27.04.2021 sobre la Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025. DOUE de 16.07.2021 C286/128. "2.3. El CESE acoge con satisfacción que en este documento la Comisión asuma la interseccionalidad como principio transversal: la orientación sexual, la identidad o expresión de género y las características sexuales se tienen en cuenta junto con otras características o identidades personales, como el sexo, el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad y la edad. Todo esto también se sitúa en el contexto de la crisis de la COVID-19, que ha afectado de manera desproporcionada a las personas LGBTIQ más vulnerables."* Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021AE0006&qid=1658341144265&from=ES (Consultado en fecha 20.07.2022).

[221] Constatado por ILGA-Europe (federación mundial de grupos nacionales y locales dedicados a lograr la igualdad de derechos para las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero (LGBT) en todo el mundo) constató que las medidas de confinamiento exponen a las personas LGBTIQ a un mayor riesgo de sufrir violencia doméstica o abusos, y que el hecho de que muchas personas LGBTIQ tengan unas condiciones precarias de empleo y vivienda y presenten peores resultados sanitarios hace que sean más vulnerables a la COVID-19 y sus repercusiones socioeconómicas. *COVID-19 and specific impact on LGBTI people and what authorities should be doing to mitigate impact* (2020). Disponible en https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/COVID19%20_Impact%20LGBTI%20people.pdf (Consultado en fecha 20.04.2025).

La combinación del factor género con el de la edad fue objeto de mención en la Resolución del Parlamento Europeo de 3 de febrero de 2009 sobre la no discriminación basada en el sexo y la solidaridad entre las generaciones donde se advierte de la necesidad de abordar la conceptuación de la discriminación múltiple[222].

En el año 2011 el Parlamento analiza la situación de las mujeres que se acercan a la edad de jubilación y pide a los Estados miembros que aborden la discriminación múltiple que azota a las mujeres de edad avanzada a la hora de acceder al mercado de trabajo, destacando la necesidad de aplicar una perspectiva de género en la preparación y ejecución de las reformas de las pensiones y de acciones específicas relacionadas con el género y la edad en las políticas sanitarias[223].

Por Decisión el Parlamento Europeo y del Consejo el año 2012 fue declarado Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional. En la Declaración encontramos referencias a la doble discriminación edad-género al peticionar a la Comisión y los Estados miembros para que tengan en cuenta las cuestiones de género en todas sus actividades ligadas a la realización del Año Europeo. Asimismo, alude a la combinación con otros factores como la discapacidad y destaca la importancia de las acciones dirigidas a las personas de más edad con discapacidad, necesitadas de un alto nivel de asistencia y con necesidades complejas, que son especialmente vulnerables y propensas a la exclusión social[224].

---

[222] *Resolución del Parlamento Europeo, de 3 de febrero de 2009, sobre la no Discriminación basada en el Sexo y la Solidaridad entre las Generaciones. DOUE de 18. 03.2010. C 67 E/31.* Considerando M. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009IP0039&from=ES (Consultado en fecha 25.07.2022).

[223] *Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de septiembre de 2011, sobre la situación de las Mujeres que se acercan a la edad de Jubilación. DOUE de 22.02.2013 C 51 E/9.* Considerando R.*" Considerando que las mujeres de más de 50 años suelen enfrentarse a una discriminación doble o múltiple por motivos de género y por los estereotipos relativos a la edad, discriminación a menudo exacerbada por las pautas de vida y trabajo específicas de su sexo (por ejemplo, interrupciones de la carrera profesional, empleos a tiempos parcial, regreso al empleo después de periodos de desempleo, cese de la actividad profesional para dedicarse a la familia o para trabajar en la empresa del cónyuge, principalmente en los sectores del comercio y la agricultura, sin salario y sin afiliación a la seguridad social, y diferencia salarial por razón de sexo); y considerando, pues, que las mujeres tienden a hacer frente a una mayor acumulación de desventajas que los hombres de su mismo grupo; considerando, además, que en tiempos de recesión económica el riesgo de caer en la pobreza es aún mayor para estas mujeres."* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011IP0360&qid=1658855310359&from=ES (Consultado en fecha 26.07.2022).

[224] *Decisión nº940/2011 UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de septiembre de 2011 sobre el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional. DOUE de 23.09.2011 L246/5*. Documento disponible en https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/08a91b5c-c527-4cdc-822a-6a7d0a691dd2/language-es/format-RDF (Consultado en fecha 25.07.2022).

Encontramos la visión interseccional en el análisis sobre la situación de los Derechos fundamentales en la Unión Europea en el año 2017 en la que el Parlamento lamenta la discriminación múltiple e interseccional a la que se enfrentan las personas mayores, en una sociedad europea que envejece. En este sentido pide a una mejor integración de la dimensión interseccional en la elaboración y aplicación de políticas y del Pilar Europeo de Derechos Sociales[225].

El Parlamento trata las políticas sobre el envejecimiento en el viejo continente partiendo del hecho de que la Directiva 2000/78/CE del Consejo sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, no aborda la discriminación múltiple y urgen a abordar la brecha de género en materia salarial y de pensiones derivada de desigualdades acumuladas a lo largo de la vida laboral de las mujeres, las cuales percibirán sus efectos de forma intensa y extensa en el tiempo[226].

Por su parte, el CESE en el año 2019 destacó también la necesidad de aplicar una perspectiva de género al problema del edadismo en un Dictamen que trata la evolución del mundo del trabajo, la longevidad, el envejecimiento de la población y las condiciones previas para que los trabajadores de más edad permanezcan activos en el nuevo mundo del trabajo. Recomienda combatir la discriminación por edad y género como medida para abordar los retos del envejecimiento activo teniendo en cuenta un enfoque de género dada la tendencia en la última década a la «semijubilación» entre las mujeres en mayor medida que entre los hombres[227].

Observamos que el factor de edad y su confluencia con el vector género es objeto de tratamiento con mayor interés que otras combinaciones por parte de los organismos de la UE, lo cual puede tener su razón en el punto de partida, la lucha por la igualdad de género y los logros conseguidos en este ámbito.

---

[225] *Situación de los Derechos Fundamentales en la Unión Europea en 2017*, *supra nota* 29.

[226] *Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de julio de 2021, sobre el Envejecimiento del viejo continente: Posibilidades y desafíos relacionados con la política de envejecimiento después de 2020. DOUE de 01.03.2022 C99/122.* Considerando BF. Combatir la discriminación contra las personas mayores Punto 8 y 9. Documento disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0194_ES.html (Consultado en fecha 27.07.2022).

[227] *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo de fecha 25.09.2019 «La Evolución del mundo del Trabajo y la longevidad y el Envejecimiento de la Población — Condiciones previas para que los trabajadores de más edad permanezcan activos en el nuevo mundo del trabajo.* DOUE de 15.01.2020 C 14/60. Conclusiones. Apartado 1.6.5. Contexto. 2.8. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52019AE1148&amp (Consultado en fecha 25.07.2022).

El análisis de estas situaciones de intersección que azota a mujeres maduras en el ámbito laboral lo vamos a abordar de forma más detallada en cada una de las políticas laborales de la UE tratadas en epígrafes posteriores.

En conclusión, de la muestra de documentos de la UE sobre la discriminación combinada referenciadas en este Capítulo podemos extraer la realidad de un creciente, aunque tardío interés en la UE por la visión factorial compuesta de la desigualdad lo que ha dado lugar a variadas respuestas políticas.

En un principio esta conciencia se alineó con una perspectiva basada en múltiples motivos aditivos dando como como resultado un tratamiento institucional que abordaba la punta del iceberg y no abordaban las raíces sistémicas de la discriminación[228].

Fue una lamentable oportunidad pérdida que la Directiva horizontal, que hubiera podido introducir el tratamiento de la discriminación interseccional no saliera adelante. Con todo, posteriormente la concienciación de los órganos de la UE sobre el concepto de interseccionalidad ha ido en aumento lo cual tiene su reflejo, no solo en el reconocimiento expreso de esta forma de agravada diferenciación, sino en la evolución de los esfuerzos institucionales hacia medidas que tratan de forma específica la singular vulnerabilidad de las mujeres en esta situación.

Sin embargo, la confusión terminológica y conceptual entre Discriminación múltiple y Discriminación interseccional en algunos documentos y trabajos de la UE persiste, lo que ha provocado un considerable retraso en la correcta asunción de este paradigma y ha impedido trazar políticas específicas y adecuadas a las vulnerabilidades agravadas por la multiplicación de perjuicios entre sí[229].

---

[228] "Intersectional Discrimination in Europe: Relevance, Challenges and Way Forward" (2019), p.35. Disponible en https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/intersectionality-report-final-2.pdf (Consultado en fecha 27.10.2023).

[229] Algunas de las resoluciones que no hacen distinción conceptual son: Resolución del Parlamento Europeo de 16 de enero de 2019 sobre la situación de los derechos fundamentales en la Unión Europea en 2017, que hace referencia al hecho de que las mujeres sufren a menudo una discriminación múltiple derivada, entre otras cosas, de la pertenencia a una minoría étnica, la orientación sexual, la presencia de una discapacidad o la condición de migrante así como a las discriminaciones múltiples que sufren las personas LGBTI víctimas de acoso, hostigamiento y violencia y que se enfrentan a situaciones de odio en ámbitos como la educación, la salud y el empleo. Además lamenta la discriminación múltiple e interseccional a la que se enfrentan las personas mayores en una sociedad europea que envejece; *supra nota* 29. Punto 22, 36 y 40. Y Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de noviembre de 2018, sobre las normas mínimas para las minorías en la Unión Europea, *supra nota* 149. Punto 24, en aras a mejorar considerablemente la manera en que se protegen los derechos de las minorías en la Unión, *pide a la Comisión y a los Estados miembros que salvaguarden la protección de las minorías y aborden las desigualdades dentro de las mismas, ya que las personas pertenecientes a minorías se enfrentan a menudo*

Por otro lado, la mención a modo exclusivamente testimonial en la mayoría de los trabajos de la UE no ha superado la propia complejidad del tratamiento de estas situaciones y ha impedido la aplicación de un enfoque transversal en estos contextos.

a discriminaciones múltiples e interseccional así como que lleven a cabo investigaciones que aborden el complejo problema de la discriminación múltiple e interseccional.

VII.-LA MUJER Y OTROS GRUPOS QUE SUFREN DISCRIMINACION INTERSECCIONAL EN EL MERCADO DE TRABAJO

Para comprobar si las medidas de protección actualmente implementadas a nivel laboral en el espacio normativo de la UE son eficaces frente al desamparo por causas de exclusión interseccionales, resulta interesante comenzar por el estudio de la situación actual de la mujer en el mercado de trabajo. Y ello por cuanto alrededor del entorno laboral de la mujer se han desplegado tradicionalmente multitud de estrategias antidiscriminatorias dando lugar a un universo de amparo y garantías que nos puede brindar una interesante utilidad como observatorio de resultados.

La situación de la mujer en el mundo del trabajo no se entendería sin hacer un repaso a la lucha feminista y sus aportaciones a la consecución de los derechos antidiscriminatorios de la mujer. El Trabajo ha sido una constante preocupación del movimiento feminista y sus logros han evolucionado irremediablemente hacia la realidad interseccional. De ahí que nos interese detenernos en el recorrido de esta corriente que en los últimos tiempos apadrina a las mujeres vulnerables por la confluencia de otros factores con el género.

Igualmente nos referiremos a la lucha de otros colectivos azotados por las diferencias multicausales cuyas reivindicaciones, a veces enfrentadas a los postulados del feminismo tradicional, han experimentado una difusión sin precedentes en las últimas décadas, dejando merecidos resultados en el ámbito laboral.

Dadas las características comunes del feminismo y la lucha LGBTIQ+ en lo que a discriminación se refiere, en la medida que estas dos formas de activismo se enfrentan a estereotipos y expectativas de roles de género, heteropatriarcado y sexismo, no queremos dejar de analizarlos desde un enfoque interseccional, poniendo el punto de mira en aquellos aspectos de la lucha relacionados con la resistencia a las desigualdades acumuladas y confluyentes.

7.1.- LA LUCHA FEMINISTA Y LA INTERSECCIONALIDAD

El movimiento feminista, a través de acciones sociales, discursos ideológicos y propuestas políticas y jurídicas, esta corriente ha buscado la independencia de la mujer y la igualdad de género. El arriesgado inconformismo de las primeras mujeres que desafiaron el orden social y económico de género, y posteriormente la capacidad de las

mujeres para organizar su lucha y establecer mecanismos de difusión a nivel planetario y convocatorias altamente motivadores han dado lugar a un sonoro y descomunal avance en una carrera llena de obstáculos culturales, políticos y de toda índole. A medida que se han ido derribando barreras, que en algún momento de la historia de la humanidad fueron infranqueables, se han ido aperturando otras batallas aclamadas por la cambiante realidad social y abriendo nuevos horizontes revolucionarios en defensa de los derechos de la mujer desde todos los ámbitos y disciplinas y en respuesta a nuevos desafíos en pro de la justicia de género.

Las reivindicaciones y movilizaciones feministas han sido agrupadas y analizadas en momentos históricos llamados "olas feministas". Pese a que la metáfora de las cuatro olas del movimiento feminista hasta la actualidad no es pacífica en la doctrina[230] aludimos a la misma para recorrer la lucha por la igualdad y por los derechos de la mujer hasta nuestros días[231].

Paralelamente al devenir de las agendas de acción de estas olas reivindicativas se han ido desarrollando, en clave sociológica y filosófica, distintas teorías en torno al feminismo y el género. Aunque las primeras reflexiones a favor de las mujeres datan de la Grecia del siglo V a.C., la génesis de la teorización feminista podría situarse a mediados de S XX construyéndose a partir de aquí una serie de corrientes o posiciones que van desde las Teorías de las diferencias, pasando por las Teorías de la desigualdad, Teorías de la opresión, Feminismo radical, Teorías de la Interseccionalidad,

[230] Autoras como la historiadora NICHOLSON L. en su obra "Feminism in «Waves»: useful metaphor or not?" New Politics 48 (2010) disponible en https://newpol.org/issue_post/feminism-waves-useful-metaphor-or-not/ (Consultado en fecha 29.10.2023) y la socióloga y Doctora en Teoría Política CHAPARRO A. en su obra "Las Olas Feministas, ¿una metáfora innecesaria?", *Korpus 21* 2 (2022) disponible en https://korpus21.cmq.edu.mx/index.php/ohtli/article/view/84 (consultado en fecha 29.10.2023) cuestionan el acierto y la utilidad de la metáfora de las llamadas Olas Feministas para el estudio y la visibilización de la historia del movimiento. Otra autora defiende su valor como herramienta analítica del movimiento, GARRIDO RODRÍGUEZ, C. "Repensando las olas del feminismo. Una aproximación teórica a la metáfora de las olas", *Investigaciones Feministas* 12.2 (2021), disponible en https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/68654/4564456558417 (Consultado en fecha 29.10.2023).

[231] De forma mayoritaria se ha situado el origen del Feminismo en el Siglo de las Luces, sin embargo pueden encontrarse relatos en pro de la igualdad entre los sexos mucho antes y en zonas geográficas muy distintas, como la obra DE PIZAN C. "*La ciudad de las damas"* (1405), y la poesía de SOR JUANA INÉS DE LA CRUZ (1651 – 1695) *"Hombres necios que acusáis / a la mujer sin razón, / sin ver que sois la ocasión / de lo mismo que culpáis"* y "*Respuesta a Sor Filotea de la Cruz*". Esta autora es considerada una de las primeras feministas y su poema uno de los primeros manifiestos feministas**.** DE MIGUEL A. afirma que "el feminismo ha existido siempre" y analiza tres fases: el feminismo premoderno, el moderno y el contemporáneo. "Los Feminismos", en *Diez palabras claves sobre mujer* (2000), disponible en https://acoca2.blogs.uv.es/files/2013/12/Los-feminismos.pdf (Consultado en fecha 26.08.2022).

Teorías del Feminismo posmoderno y Teorías Queer, si bien no vamos a profundizar en sus paradigmas por exceder del objetivo de nuestro trabajo[232].

Sí nos interesa detenernos en los movimientos políticos y sociales que reflejan el desarrollo teórico del Feminismo. Podemos situar una primera ola del feminismo en la época de la Ilustración, por ello conocida como Feminismo Ilustrado, en la que la lucha se centra en los derechos civiles y políticos entre hombres y mujeres. En esta época el trabajo se formula como elemento compensador de la desigualdad de las mujeres y se acepta de forma mayoritaria la división del trabajo por género si bien se critica la diferencia de mujeres y hombres con el trabajo.

Una segunda ola, apodada como Feminismo liberal sufragista, correspondería a los movimientos de finales del siglo XIX y principios del XX, y fue protagonizada por mujeres que reivindicaban el derecho al voto y a la educación, el derecho a ejercer cualquier profesión, y a la igualdad retributiva. Este movimiento se olvidó de la posición de mujeres de clase social inferior y de etnias diferentes cuyas demandas estaban orientadas a ser reconocidas como mujeres trabajadoras y reclamaban derechos laborales. Las mujeres de color y de otros grupos minoritarios, que con frecuencia trabajaban en los hogares de mujeres blancas por salarios muy bajos y precarias condiciones de trabajo, quedaban fuera de las aspiraciones de este feminismo hegemónico, el cual gestó las teorías feministas que únicamente reconocían la experiencia de mujeres blancas.

La tercera ola feminista, a partir de los años sesenta engloba diversas corrientes, Feminismo Liberal, Radical y Socialista, y reclama la necesidad de ganar poder en el espacio público y de reinventar el espacio privado en el que se ha relegado la figura femenina. Es en esta ola cuando el feminismo acertadamente introdujo la perspectiva de género y las teorías de la opresión sin perder de vista otros factores de desigualdad como la etnia o la raza, si bien de forma homogénea, sumatoria o aditiva. Las feministas de color y las feministas indígenas se habían opuesto al etnocentrismo del feminismo hegemónico planteando las distintas realidades de cada mujer según su pertenencia a determinadas razas o etnias, lo cual condicionaba de forma sustancial la experiencia de subordinación basada en patriarcado o capitalismo.

Pero no fue hasta la cuarta ola, llamada en ocasiones tsunami feminista y fechada a comienzo del S XXI, cuando avistamos una adecuada preocupación por la diferencia especifica que resulta de la interacción de factores de forma acumulada, especialmente invocado desde el movimiento LGBTIQ+ y desde el feminismo antirracista

[232]GUZMÁN CÁCERES M. "Teorias feministas, teorías de Género. Una metateorización", *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales* (2021), pp.1–19. Disponible en https://revistabarataria.es/web/index.php/rb/article/view/618 (Consultado en fecha 31.01.2023).

y decolonial. Surgen nuevas formas de reivindicación y difusión del empoderamiento de la mujer, como el ciberfeminismo, el movimiento *me too*, la transnacionalización de la protesta y la organización a nivel mundial de la huelga feminista global el 8 de marzo de 2018.

Asimismo, se acentúa la lucha contra las distintas violencias que sufren las mujeres, como el abuso o el acoso sexual, la trata de mujeres y niñas y la legalización del aborto. En el plano laboral cuestiones como la brecha salarial, el techo de cristal o la corresponsabilidad acaparan la atención del debate. La agitación feminista en esta época encuentra en las nuevas tecnologías el caldo de cultivo perfecto para lograr un desarrollo sin precedentes llegando a convertirse en un fenómeno de masas e intergeneracional[233].

La propuesta feminista de la interseccionalidad pretende comprender la imbricación del género con otros ejes de exclusión de tal forma que no pueden establecerse una jerarquía entre ellos pues la interacción adquiere distintos tintes y resultados en cada escenario social[234].

La propia idea de la opresión interseccional cuestionaba seriamente la división genealógica de las olas feministas pues como algunos autores[235] critican, atiende a criterios hegemónicos occidentales que se olvida de la lucha de las mujeres de color,

[233] Así opina LAMUS CANAVATE, D. "La Irrupción de una nueva ola feminista: ¿La cuarta ola?", *La Manzana de la discordia* 15.2 (2020) p.7. *"Es, además, de un fenómeno global, de masas (Toca, 2019), en el que mujeres en los cinco continentes, saudíes, turcas, palestinas, africanas, asiáticas, levantan la voz, llenan las calles y cruzan territorios con cadenas humanas3, demandando igualdad de derechos y contra la discriminación religiosa, como en India. También es un fenómeno intergeneracional, pues si bien los primeros lugares de la movilización en calles y plazas los ocupan desafiantes y furiosas mujeres jóvenes y adolescentes, y son las abanderadas del ciberfeminismo, la experiencia, reflexiones y la producción intelectual de las veteranas, complementa y conecta el trabajo del feminismo hoy. Se está consolidando un proceso de rearticulación del sujeto político del feminista (Cobo, 2019) tan duramente cuestionado en décadas pasadas y aún amenazado en tiempos presentes."* disponible en https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8313071 (Consultado en fecha 12.09.2022).

[234] Sobre el feminismo interseccional puede consultarse CUBILLOS ALMENDRA, J. "La importancia de la Interseccionalidad para la investigación feminista", *Oxímora. Revista Internacional de Ética y Política* 7 (2015) p.133. *"Esto, entre otras cosas, plantea la necesidad de: indagar previamente en cómo se articulan los sistemas de dominación en el contexto particular a estudiar y poner luces en ejes de exclusión que quizás han sido menos trabajados (p.e la edad, la religión, entre otros). Es así como la conceptualización de la interseccionalidad y su aplicación abre caminos a un debate interesante que es necesario seguir construyendo colectivamente."* https://revistes.ub.edu/index.php/oximora/article/view/14502 (Consultado en fecha 30.10.2023).

[235] MUÑOZ SAAVEDRA J."Una nueva ola feminista, más allá de #MeToo: irrupción, legado y desafíos", *Políticas Públicas para la Equidad Social,* 2, (2019) p.181. Disponible en https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7690422 (Consultado en fecha 12.09.2022).

pobres o indígenas. En este sentido la llamada cuarta ola hace justicia a esta exclusión histórica. A mayor abundamiento, la escalada tecnológica ha permitido crear espacios de movilizaciones globales y activismo en las redes sociales en los que las mujeres multioprimidas, ausentes en el discurso feminista occidental[236], pueden hacer visible sus diferentes realidades, haciendo de esta ola un fenómeno más solidario, inclusivo y diverso.

En los últimos años la preocupación por el edadismo ha entrado de lleno en la agenda feminista que protesta contra la sociedad edadista y patriarcal que aumenta la vulnerabilidad de las mujeres de mediana y mayor edad con resultados agravados e invisibles.

En nuestra opinión, la evolución de la lucha feminista hacia reivindicaciones interseccionales es un progreso lógico y necesario. El avance de este movimiento con fuerte presencia en los logros conseguidos en el ámbito de las relaciones laborales y el mercado de trabajo debería tener un reflejo paralelo en la evolución del Derecho del trabajo.

7.2.- EL MOVIMIENTO LGBTIQ+ Y LA INTERSECCIONALIDAD

En el Siglo XX y emparentado con las corrientes feministas se consolidó el movimiento LGBTQ reivindicador del matrimonio entre personas del mismo sexo, de la penalización de la homofobia y de normativas igualitarias.

Nos atrevemos a afirmar que la verdadera la lucha por la diversidad de género tuvo un inicio interseccional. En el mes de agosto del año 1966 tuvieron lugar una serie de disturbios protagonizados por mujeres transexuales en el café Compton en San Francisco que fueron excluidas de los establecimientos frecuentados por homosexuales llegando a tener el colectivo de mujeres trans un importante papel en el movimiento de liberación homosexual que se inicia en esta época en los Estados Unidos. Sin embargo, suele situarse el origen de movimiento activista LGBT en la Revuelta de Stonewall en Nueva York el 28 de junio del año 1969. Este incidente erigió las manifestaciones espontaneas y la resistencia de jóvenes indigentes frente a una redada policial en un pub a símbolo de la revolución contra el sistema. Esta revolución no solo

[236] Algunos autores sostienen que el fenómeno "*mee too"* no surgió espontáneamente en los pasillos cinematográficos, sino que tuvo su verdadero origen en las pretensiones de empoderamiento de las mujeres afroamericanas. En este sentido, *Ibid.* p148.

fue instigada por las personas LGBT sino también por las personas con circunstancias raciales no convencionales.

En esta década de los 60 se enmarcan los primeros espacios de temática homosexual, revistas, manifestaciones de comunidades[237] y asociaciones de gais y lesbianas, las cuales se organizaron para protestar y luchar por sus derechos. Ello incide en el hecho de que en la siguiente década se produzcan los primeros logros normativos en Europa, que culminan en los años 80 con la prohibición legal de discriminación por motivos de orientación sexual en el trabajo, la educación o la sanidad y posteriormente la unión civil y el matrimonio entre personas del mismo sexo. Frente al desarrollo parcialmente favorable de las reivindicaciones del colectivo en Europa y América que alcanza a la igualdad de derechos en la adopción, otras zonas, como Rusia o África han quedado rezagadas con un amplio margen de diferencia. En la actualidad son todavía numerosos los países que los que se penaliza la homosexualidad y en otros se procesa la homofobia liberal.

Por su parte, el activismo transexual también se inició en los años sesenta[238]. La citada revuelta de Compton logró algunas mejoras sociales para este colectivo y poco después se crearon las primeras organizaciones para la defensa de las personas trans, a través de las cuales reivindicaban la legalización de la cirugía de cambio de sexo, se oponían al modelo patológico de la transexualidad identificada como enfermedad y desorden psicológico (disforia, dismorfia….), y al trato de desprecio y odio social e institucional hacia estas personas.

El discurso antidiscriminatorio también alcanzó a la lucha trans que exigía derechos civiles por donde ya caminaban otros colectivos. Adelantándose a lo que hoy conocemos como discriminación interseccional, en esta época algunas organizaciones de personas transexuales (START) lucharon por la visibilización de la trans- exclusión

[237] Un año después y el mismo día de los disturbios de Stonewall se organizó y celebró la Marcha del Orgullo Gay, que dio lugar posteriormente al Día Internacional del Orgullo. Este evento se celebra todos los años en esa fecha por todo el mundo dando visibilidad global a la reafirmación del sentimiento de orgullo sobre las orientaciones sexuales e identidades de género y a sus reivindicaciones.

[238] El término transexualismo es acuñado en 1948 por Harry Benjamín, pero los comportamientos rupturistas en el ámbito de género han sido documentados desde épocas tan antiguas como la Grecia clásica. Para estudiar la evolución histórica del colectivo también desde una perspectiva medico psiquiátrica puede consultarse la obra de AMIGO-VENTUREIRA, A. M. "Un recorrido por la historia Trans: desde el ámbito biomédico al movimiento activista-social". Cadernos Pagu. 57 (2019), disponible en https://www.scielo.br/j/cpa/a/nkbQgnc3btMTbGr3yJL3kKG/?lang=es&format=pdf (Consultado en fecha 22.09.2022).

cuando interaccionaba con factores raciales al causar esta multicausalidad mayor opresión que la que sufría la comunidad transexual blanca[239].

En los años setenta llegó la segunda ola de este movimiento que añadió al discurso de despatologización de la transexualidad, la reclamación de un hueco legal para la cirugía de reasignación de género[240], del cambio de nombre y además se acuñó el concepto "transgénero". En las décadas siguientes, fueron numerosas las protestas en las que el movimiento activista llamó la atención sobre la escasa repercusión mediática y política de los casos de asesinatos de personas transexuales, organizando vigilias públicas para llamar la atención sobre la transfobia y los delitos de odio. El concepto transgénero se reafirmó como idea para cuestionar el binarismo convencional de género lo cual más tarde, en el S.XXI, llevaría al reconociendo de la pluralidad de género y de las identidades no binarias [241].

No obstante, los notables avances alcanzados no han sido suficientes. Actualmente las asociaciones de defensa de los derechos transexuales denuncian el uso indebido de la expresión 'mujer transexual' para diferenciarla de las otras mujeres en general, provocando con ello una etiqueta equivalente a "no haber nacido mujer". Por

[239] La organización Street Transvestite Action Revolutionaries (STAR) fue una organización activista transgénero fundada en 1970 por Sylvia Rivera y Marsha P. Johnson, famosas en la subcultura neoyorquina de las drag queens de color. 'STAR' fue un colectivo político radical que también proporcionó vivienda y apoyo a jóvenes queer sin hogar y trabajo sexual en el Bajo Manhattan. Desarrolló, asimismo, una política interseccional y apoyó a algunos de los miembros más vulnerables de la comunidad. Rivera y Johnson eran las "madres" del hogar y financiaron la organización en gran medida a través del trabajo sexual. Es considerado por muchos como una organización innovadora en el movimiento de liberación queer y un modelo para otras organizaciones. https://es.wikipedia.org/wiki/Street_Transvestite_Action_Revolutionaries#cite_note-feinberg1-2 (Consultado en fecha 22.09.2022).

[241] En la actualidad algunos autores se plantean si sería jurídicamente viable el derecho a no ser vinculado a ninguna clasificación de género, de tal forma que no estemos obligados como sujetos legales a decantarnos por algunos de los sexos jurídicamente admitidos, ni siquiera apuntarse al llamado tercer género, sino que la pertenencia a cualquiera de los géneros no fuera relevante para el estatus jurídico de la persona. SALAZAR BENÍTEZ, O. "*¿Existe un Derecho a la identidad sexual?* "Anuario Facultad de Derecho - Universidad de Alcalá XIV (2021) p.99. "*Se trataría, en definitiva, de seguir avanzando en la igualdad entendida como reconocimiento de las diferencias, para lo cual "es posible que la evolución parta de una lección confinada al binario y a la rigidez para ir progresando hacia sistemas no binarios y fluidos". E incluso, desde esta perspectiva, tendríamos que plantearnos hasta qué punto no sería también constitucionalmente admisible, y deseable, "el derecho a no ser sujeto legalmente a ninguna clasificación de género". Es decir, que el objetivo no fuera la creación de nuevas categorías registrales sino su eliminación. De ahí que nos plantee dudas la conveniencia de que se incorpore a nuestro ordenamiento la previsión de identidades no binarias, las cuales, de hecho, se contemplan en diversos ordenamientos que permiten la opción por un tercer sexo o bien una casilla en blanco para otras opciones."* https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/52356/existe_salazar_AFDUA_2022_N14.pdf?sequence=1 (Consultado en fecha 30.10.2023).

ello reclaman, entre otras cosas, el trato lingüístico como "persona que ha experimentado un proceso de reasignación de género", no como "mujer transexual" que la presenta asociada a la rareza y a lo negativo, de forma claramente discriminatorias y excluyente[242].

En esta evolución del activismo transexual la relación con el feminismo no siempre ha sido pacífica. Podemos encontrar ramas del feminismo muy cercanas a la idea de diferencia sexual y corporal y otras líneas de feminismo trans-excluyentes que encajan a los sujetos trans como traidores de la orientación sexual natural, que pretenden la masculinidad y que se sitúan cerca del patriarcado. El movimiento TERF (Trans-Exclusionary Radical Feminist) surgió en las décadas de los 70 y 80 como movimiento de protestas de las activistas feministas más radicales que rechazaron la inclusión de las personas trans en el movimiento feminista, aunque el acrónimo TERF fue acuñado en 2008. Este movimiento consideró el feminismo como un valor exclusivo para mujeres. Actualmente supone un concepto de defensa de valores trans-excluyentes, sea feminista o no y pasa por la consideración de que las personas trans no comparten la opresión y la lucha de la mujer[243].

Algún autor apunta a la desgeneración como una posible victoria común tanto de la lucha feminista como del movimiento trans (dado que el género continúa siendo fuente de desigualdad), y ello previa convivencia entre normas que protejan de manera especial a las mujeres en algunos espacios, como en la violencia de género, con otras que garanticen el respeto a la libre elección del sexo y el género[244].

[242] ALCAIDE LARA, E.R. "Implicaciones socioculturales del uso de la expresión Mujer Transexual (Trans) en el discurso periodístico en Andalucía", *Ediciones Complutense* (2022) p.94. "*La asociación constante de la figura de la mujer transexual a lo negativo de la realidad, a lo conflictivo, a la rareza, hace que construyamos los espacios mentales, compartidos con el resto de los miembros de la sociedad, hasta convertirse en un saber común, en conocimientos sedimentados, que, incluso, llegarán a funcionar como topoi en discursos, que persuasivamente, lleguen a legitimar y normalizar actitudes conflictivas aisladas, como si fueran generales. A lo que seguirá el reforzamiento de nuevos comportamientos discriminatorios.*" disponible en https://revistas.ucm.es/index.php/CLAC/article/view/82872/4564456561295 (Consultado en fecha 30.10.2023)

[243] Para saber sobre este movimiento puede consultarse a GUTZWA J.A. *Trans-Exclusionary Radical Feminists (TERFs)*, Encyclopedia of Queer Studies in Education (2022) pp 695–698.

[244] REQUENA MONTES, O. "¿Apuntalando las bases de un Derecho del trabajo con perspectiva de identidad de género?" Revista jurídica de Derechos sociales, 13 (2023) p.23. Disponible en https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/7812 (Consultado en fecha 01.02.2023).

Tampoco las relaciones con el propio colectivo LGBTIQ+ han sido del todo cordiales a lo largo de su historia pues pueden encontrarse episodios de transdiscriminación desde los inicios del movimiento[245].

El activismo queer dignificó el uso despectivo que se hacía del término "queer" y reivindicó la diversidad sexual y de género frente a la heteronormatividad convencional y frente a los movimientos feministas y homosexuales que situaban a las personas con identidad de género y sexual diferente a la heterosexual y cisgénero, fuera de sus intereses. Otras minorías, como las racializadas o las más pobres, se sentían también infrarrepresentados por el colectivo LGBT.

La teoría queer reclamó para las categorías sexo/género el estatus de construcciones culturales e históricas que no estaban predestinadas por razones biológicas o científicas. De esta forma el género no es determinante de la identidad sexual, sino una imposición de un sistema heterocentrado que sustenta la clasificación entre hombre y mujer o heterosexualidad y homosexualidad.

A partir de los años 90 las siglas del colectivo abrieron su espectro denominativo para abrazar la causa Intersexual, Queer, asexual y otras diversas orientaciones sexuales y de género, llamándose actualmente LGBTIQ+ (si bien se admiten otras siglas similares como LGTBI+ en foros sociales o literarios), dándole así el espacio debido a otros grupos dentro del colectivo y reflejando el valor de la diversidad dentro de la diversidad.

En el Siglo actual el reconocimiento del derecho a la orientación sexual y la identidad de género ha experimentado un auge significativo de la mano de la lucha contra la discriminación y el odio a las minorías. Sin embargo, las personas intersexuales, transgénero, queer, los no binarios, reivindican el derecho a la libre determinación de género pues no se sienten del todo protegidos con la formulación jurídica actual de estos derechos, especialmente cuando confluyen con otros motivos de vulnerabilidad.

Hoy en día hay un número creciente de Estados miembros que regulan el reconocimiento legal del género sobre la base de la autodeterminación, si bien las posturas más reticentes a admitir esta posibilidad como avance igualitario apelan a los efectos perversos de su mal uso y la inseguridad jurídica a la que pueda inducir.

[245] Un ejemplo de ello es el episodio sufrido por Sylvia Rivera, una de las primeras activistas trans ya citada que intervino en Stonewall y que tuvo dar su discurso a gritos entre abucheos en la marcha del año 1973. Para saber más sobre esta comprometida activista latina defensora de la diversidad puede leerse la fuente https://www.americadiversa.org/2022/06/una-pionera-latina-olvidada-la.html (Consultado en fecha 01.02.2023).

El TEDH en el reciente caso de Y v. France[246], que dilucida la reivindicación de una persona intersexual de registrarse con género neutro (pretensión fructífera en la instancia y recurrida por el Estado francés), proclama que "en ausencia de un consenso europeo sobre la materia, debe dejarse al Estado demandado determinar a qué ritmo y en qué medida deben satisfacerse las demandas de las personas intersexuales, teniendo debidamente en cuenta la difícil situación en que se encuentran en relación con el derecho al respeto de la vida privada debido a la discordancia entre el marco jurídico y su realidad biológica".

A pesar de estos recelos, el camino hacia la igualdad lleva necesariamente al reconocimiento de las diferencias mediante la consolidación legal del derecho a la autodeterminación de género. Este es el reto que demanda el colectivo en los tiempos actuales llamando a superar la rigidez del sistema binario que les impone un patrón predeterminado como sujeto de derecho.

Pues bien, en este camino de lucha en pro de los derechos de las personas transgénero la presión interseccional ha estado siempre presente. Algunas autoras expresan que la parte femenina del activismo trans es socialmente menospreciada y percibida como un acontecimiento equivocado en la vida de estas personas que nacen con el privilegio de ser masculinas y que sin embargo prefieren ser mujeres. Una suerte de misoginia que vuelve a situar a la feminidad subordinada a la masculinidad[247].

Según numerosos estudios y como veremos más adelante, en la actualidad las personas trans que han pasado por un proceso de reasignación de género hacia el género mujer se encuentran con graves problemas para su inserción laboral, siendo el trabajo en locales nocturnos o la prostitución una opción demasiado frecuente. La situación de las personas trans que han pasado por un proceso de reasignación de género hacia el género masculino tiene menos obstáculos al tratarse de un proceso menos visible[248].

[246] TEDH, Y v. France, no. 76888/17, de 31 de enero de 2023. La Corte concluye que el Estado demandado no desatendió su obligación positiva de garantizar al demandante el respeto efectivo a su vida privada, y que no hubo, por lo tanto, no ha habido violación del artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

[247] SERANO, J. "*Whipping Girl. A Transsexual Woman on Sexism and The Scapegoating of Feminity*", SealPress, (2007).

[248] GABRIEL, C. HERRANZ, D. "Las Personas LGBT en el Ámbito del Empleo en España: Hacia Espacios de Trabajo Inclusivos con la Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género". *Ministerio de Sanidad, Servicios Social e Igualdad. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades* (2017) https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1702.pdf (Consultado en fecha 28.09.2022). p.43.

El Estudio de Reconocimiento legal de género en la UE: los viajes de las personas trans hacia la plena igualdad, en el año 2020 fue encargado por el Departamento de Justicia, de los derechos de los consumidores y de la igualdad de género de la Comisión Europea. En dicho estudio se constató una prevalencia alta de discriminación en empleo, particularmente entre las mujeres trans[249].

A ello hay que añadir que la diversidad sexual o de género va acompañada frecuentemente de otras circunstancias desfavorables como su nivel educativo o su nivel económico o posición social, de tal forma que la discriminación laboral es más acentuada cuanto mayor es el número de desigualdades que confluyen. A su vez cada una de las diversidades sexuales presenta una forma de discriminación diferente vinculada al resto de factores como la sexualidad, el género, el nivel educativo, la posición social, el nivel económico y la expresión de género.

Podemos afirmar que era inevitable que la cuestión interseccional entrara de lleno en la lucha por la conquista de derechos igualitarios de los colectivos discriminados, donde abundan las experiencias de desventajas acumuladas e indisolubles de tal forma que se retroalimentan entre sí produciendo un tipo de discriminación propia y especifica dando lugar a una situación particularmente dañina. A partir de esta realidad se constata la necesidad de una protección específica para estos grupos tanto en lo político como en lo jurídico. De ahí que en epígrafes posteriores vamos a analizar cómo se retrata y se aborda esta diferenciación aumentada en el ámbito de las políticas laborales de la UE objeto de esta tesis.

7.3. LA SITUACION ACTUAL EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LA MUJER Y OTROS GRUPOS QUE SUFREN DISCRIMINACION INTERSECCIONAL

Conocer la posición actual de la mujer en el mundo del trabajo resulta interesante en aras a averiguar si la inercia de la conquista de la igualdad de género en el mercado de trabajo alcanzará realmente a las personas trabajadoras que sufren la acumulación de varios factores de Discriminación.

[249] *Legal Gender Recognition in the EU: The Journeys of Trans People towards full equality,* Publications Office of the European Union (2020). p.90. Documento disponible en https://commission.europa.eu/document/download/bdffcbef-4c28-4c99-9c5a-b8207110d486_en?filename=legal_gender_recognition_in_the_eu_the_journeys_of_trans_people_towards_full_equality_sept_en.pdf (Consultado en fecha 18.07.2024).

Pese a que la evolución de la situación de la mujer en el mundo del trabajo ha sido positiva en los últimos años, a juicio de la OIT[250] la igualdad de género en el ámbito laboral no se ha logrado aún de forma definitiva. En los países desarrollados la participación de las mujeres gradualmente va igualándose a las de los hombres, fruto del nivel académico alcanzado por las mujeres, las políticas públicas en favor de la conciliación y los avances en las políticas de asistencia familiar. Sin embargo, a fecha actual la brecha de género en las horas trabajadas sigue siendo amplia, las mujeres en el trabajo informal son más perjudicadas que los varones y la velocidad de la recuperación del empleo es más lenta para las mujeres que para los hombres

Según las previsiones de la OIT el índice de mejora en materia de igualdad de género en el acceso al mercado de trabajo a nivel mundial incluso puede retroceder e invalidar las mejoras logradas en los últimos diez años. Por ello este organismo recomienda intensificar los esfuerzos para que la capacidad de los servicios públicos de empleo y de las políticas activas del mercado de trabajo lleguen a los grupos desfavorecidos.

Esta probabilidad se ha acrecentado con ocasión de la pandemia de COVID-19[251] que nos ha traído considerables pérdidas de empleo y la caída de la renta del trabajo. Además, arrastra ferozmente a las personas que ya sufrían alguna desventaja en el mercado laboral como las mujeres jóvenes, las personas maduras y las personas trabajadoras migrantes, lo cual alimenta una recuperación desigual y más complicada para estas minorías[252]. El impacto de la pandemia sobre la igualdad de género en la UE

[250] *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018, OIT (2018)* Introducción p.5. "*La cantidad actual de mujeres instruidas y que participan en el mercado laboral no tiene precedentes, y hay más conciencia de la importancia crucial de la igualdad de género en las iniciativas para reducir la pobreza e impulsar del desarrollo económico.*" Disponible en https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/informe_empleomujeres2018.pdf (Consultado en fecha 25.08.2022).

[251] *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo, OIT* (2020) p.1."*La brecha de género en las horas trabajadas sigue siendo amplia pese a los avances positivos en los países de ingreso alto La recuperación no está cerrando la brecha de género en cuanto a las horas trabajadas en el empleo[2], que ya era considerable antes de la crisis y se amplió aún más durante la misma.*" Documento disponible en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745965.pdf (Consultado en fecha 28.08.2022).

[252] *Perspectivas sociales y del empleo en el Mundo. Tendencias 2022*, OIT, p.22.*"La recuperación del mercado de trabajo seguirá siendo débil hasta 2023. Las pérdidas de empleo y la caída de la renta del trabajo marcaron 2021, al igual que el año anterior. Los países de ingresos bajos y medianos bajos son los que han salido peor parados (cuadro 1.1). Además, las personas que ya se enfrentaban a una desventaja en el mercado laboral —como las mujeres, los jóvenes, las personas mayores y los trabajadores migrantes— han experimentado mayores pérdidas de empleo que otros grupos."* Disponible en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_834068.pdf (*Consultado en fecha 25.08.2022).*

es innegable en todas las dimensiones sociales y preocupa que en el mundo laboral pospandémico las desigualdades han crecido incluso en las grandes economías europeas. Por su parte, la invasión rusa de Ucrania y el recrudecimiento del conflicto israelí-palestino está dejando un escenario de incertidumbre económica que afecta al índice de igualdad en detrimento de los logros ya consolidados.

Cuando un factor de discriminación es atravesado por otras características personales, como el género, el origen étnico, la nacionalidad, la edad, la discapacidad, la identidad sexual y/o la orientación sexual, la huella laboral de la disparidad de género se agrava notablemente.

Ello es así porque la discriminación laboral no se basa exclusivamente en la característica de género femenino, sino que se alimenta de todas las dimensiones de la mujer, sus antecedentes sociales, su posición socioeconómica y demográfica o sus interrelaciones personales[253]. Al analizar la situación laboral actual de la persona trabajadora especialmente marginada y los recursos normativos existentes para evitar la discriminación laboral podremos encontrar las lagunas en las que aflora la vulnerabilidad de estas personas y estaremos en mejor disposición de integrar su desprotección.

Este retrato a vista de pájaro reviste importancia a la hora de escoger las políticas laborales que vamos a analizar en nuestra investigación. A tal fin podemos citar algunos aspectos en el contexto laboral cuando confluyen en la persona distintas dimensiones como el género, la edad madura y categorías sexuales no convencionales.

1.- El **desigual reparto de responsabilidades familiares** da lugar a que un importante porcentaje de mujeres esté fuera del mercado de trabajo. En algunos países de la UE supone más del 50% de la población femenina potencialmente activa, al ser las féminas las que soportan la mayor carga en el cuidado de niños y adultos mayores o dependientes[254]. En el año 2016 se constató que entre las mujeres trabajadoras el 60% habían sufrido algún cambio en el empleo como consecuencia de las responsabilidades

[253] En este sentido MANDEL, H. "Winners and losers: the consequences of welfare state policies for gender wage inequality", *European sociological review* 28.2 (2012) p.254. Este estudio demostró que la intersección de clase y género era relevante dado que las mujeres son divergentes en sus habilidades y poder adquisitivo, y se enfrentan a diferentes obstáculos para lograr los objetivos redistributivos. Por lo tanto, las soluciones patrocinadas por el estado para el conflicto trabajo-familia tienen efectos diferentes en las mujeres, dependiendo de su clase social.

[254] *Mujeres en el Mercado de Trabajo,* Fichas temáticas del semestre europeo (2018), p.5. Disponible en https://commission.europa.eu/system/files/2021-01/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_es.pdf (Consultado en fecha 02.02.2023).

asistenciales no remuneradas y solo el 17% de los varones había experimentado este perjuicio. El 18% de las mujeres trabajadoras habían reducido sus horas de trabajo por esta circunstancia frente al 18% de los hombres en la misma situación[255].

La pandemia de COVID-19 ha agudizado la dificultad de conciliar las tareas de cuidado no remuneradas con sus responsabilidades laborales. Cuando esta situación se cruza con otros factores como ser progenitora sola (un 85% de los progenitores solos son mujeres) aumenta la sobrecarga[256] lo cual produce el abandono del trabajo laboral en pro de los cuidados de los menores, mayores, personas enfermas y dependientes.

En la actualidad, el desigual reparto de responsabilidades familiares sigue siendo un reto difícil de superar y ha llevado a fomentar la corresponsabilidad y a intentar afrontar la llamada crisis de los cuidados. El elevado coste de los servicios asistenciales relacionados con los cuidados familiares, como las guarderías, la asistencia a la tercera edad o a personas discapacitadas, y el difícil acceso a los mismos, aumenta el porcentaje de mujeres que deciden asumir este cuidado a costa de su empleo laboral.

Las medidas de conciliación actuales como la baja por nacimiento y cuidado de menores o el permiso por cuidado de familiares están infrautilizadas, cuantitativa y cualitativamente, por la difícil adaptación a las necesidades cambiantes a lo largo de la vida de cada persona. Las fórmulas de trabajo flexible como el teletrabajo y los horarios flexibles no están del todo implementadas en el mercado de trabajo, por lo que en la actualidad no tiene una incidencia relevante en la situación de la mujer en el mercado de trabajo, faltando medidas flexibilizadoras de calidad y un uso equilibrado de las mismas. Además, el teletrabajo afecta a la capacidad de la mujer para desconectar y

[255] *Gender Inequalities in care and consequences for the labour market*, EIGE (2021), Beijing Platform in Action, p.9. https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market (Consultado en fecha 02.02.2023).

[256] Reglamento 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021 por el que se establece el Mecanismo de recuperación y resiliencia. Considerando 28. *"Las mujeres se han visto particularmente afectadas por la crisis de la COVID-19 dado que representan la mayor parte del personal sanitario en toda la Unión y porque combinan las tareas de cuidado no remuneradas con sus responsabilidades laborales. La situación es especialmente difícil para los progenitores solos, de los cuales, un 85 % son mujeres. La igualdad de género y la igualdad de oportunidades para todos, así como la integración de esos objetivos deben tenerse en cuenta y fomentarse a lo largo de la preparación y la ejecución de los planes de recuperación y resiliencia presentados en virtud del presente Reglamento. La inversión en infraestructuras asistenciales sólidas también es esencial para garantizar la igualdad de género, capacitar económicamente a las mujeres, a fin de desarrollar sociedades resilientes, luchar contra las condiciones precarias en un sector en el que predominan las mujeres, impulsar la creación de empleo y prevenir la pobreza y la exclusión social, y a fin de repercutir positivamente en el producto interior bruto (PIB), ya que permite que más mujeres ejerzan un trabajo remunerado." D*isponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0241&qid=1665243319344&from=ES (Consultado en fecha 08.10.2022).

aumenta la carga de trabajo dado que es la mujer la que tradicionalmente se ocupa de las labores domésticas y el cuidado familiar.

Aún más difícil es el panorama de las mujeres trabajadoras más desfavorecidas para las que la brecha salarial y la brecha de género en materia de pensiones disminuye los recursos con los que hacer frente a los cuidados asistenciales, lo cual contribuye a la infrarrepresentación de este grupo de mujeres vulnerables en el mercado de trabajo. El CESE ha llamado la atención sobre la situación de las mujeres en hogares formados por una sola persona o por mujeres pertenecientes a grupos vulnerables donde encontrar un mayor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada es especialmente difícil, abogando por más y mejores servicios asistenciales[257].

Por su parte el Parlamento europeo ha pedido a la Comisión una propuesta que adopte un enfoque global y vitalicio con respecto a la prestación de servicios asistenciales, teniendo presentes las necesidades tanto de los cuidadores como de las personas atendidas y fijando unas normas mínimas y directrices de calidad para los servicios asistenciales a lo largo de todo el ciclo de vida[258]. La falta de servicios asistenciales para las mujeres vulnerables da lugar a la infrarrepresentación de estas mujeres en el mercado de trabajo.

Como veremos en el Capítulo correspondiente a las políticas de conciliación en la UE, en esta materia la discriminación de la mujer es interseccional en sí misma al combinarse el factor género con la discriminación por motivo de atención a la familia.

Tampoco debe perderse de vista la precariedad de las condiciones de grupos especialmente sensibles en este ámbito como las mujeres inmigrantes, que nadan en la economía sumergida, con salarios muy bajos, prolongadas jornadas laborales y ausencia de derechos en relaciones de trabajo informales como el servicio doméstico, lo que añade más dificultad para compaginar su vida laboral y familiar.

Otro grupo cuya vulnerabilidad aumenta en materia de conciliación son las personas LGBTIQ+ que prefieren no hacer uso de las medidas de conciliación familiar para no desvelar sus circunstancias personales en una suerte de vaticinio de discriminación que más adelante estudiaremos. Ello se contrapone abiertamente con la

[257] *Dictamen del Comité Económico y Social europeo sobre «La Igualdad de género en los mercados laborales europeos»*, *supra nota* 174. Apartado 3.3. Unos servicios asistenciales para mejorar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.

[258] *Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de febrero de 2021 sobre los retos futuros para los derechos de la mujer en Europa: Más de veinticinco años después de la Declaración y la Plataforma de Acción de Pekín (2021/2509(RSP))* (2021). Las mujeres y la economía, las mujeres y el poder y la toma de decisiones. apartado 29. Disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0058_ES.html (Consultado en fecha 01.02.2023).

nueva realidad de estructuras familiares no convencionales, que al no ser contempladas en las políticas de conciliación quedan abocados a una desigualdad laboral injustificada.

En el Capítulo dedicado a esta materia descubriremos la ausencia de protección para este colectivo, pues la UE no dispone medidas de adecuada respuesta a las necesidades de conciliación de familias diversas y no son capaces de adaptarse ante las características de vida propias de cada individuo[259].

En cuanto a las mujeres de más edad tienen mayor riesgo de pobreza y este riesgo aumenta significativamente con la edad y se cruza con la composición del hogar, el origen racial, o la discapacidad. Además, frecuentemente se ven abocadas a atender necesidades familiares que suman al cuidado de los padres ancianos el cuidado de los nietos, agravándose la dificultad de conciliar y sin medidas específicas implementadas para este tipo de situaciones múltiples.

Para estos grupos alguna autora aboga por alcanzar un justo equilibrio entre las partes interesadas considerando *in casu* las circunstancias concurrentes y buscando un ensamblaje de posiciones o intereses, lo que implica valorar con escrutinio de la vida personal de la persona que reclama el derecho y, por otra, las razones organizativas empresariales[260].

En los siguientes Capítulos de este trabajo analizaremos en qué medida las políticas de conciliación vigentes en la actualidad en el ámbito de la UE, como la Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, contemplan la situación de estas personas especialmente oprimidas por factores coincidentes de discriminación, así como la eficacia de la aplicación de los remedios y compensaciones escogidas por los legisladores para abordar estos complejos contextos combinados.

---

[259] PARRA-MORENO, P. LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J. Y MOTA LÓPEZ, R. "Análisis interseccional de las políticas de conciliación trabajo-familia en la Unión Europea y en España", *Investigaciones Feministas* 13.1 (2022). p.170. "*Por tanto, la legislación actual carece de una deficiente perspectiva interseccional, es decir, es incapaz de considerar el conjunto de desigualdades como interrelacionadas. No responden a las necesidades de cuidados de familias que no siguen la norma de género binario hombre-mujer, así como de familias homoparentales o de familias reconstruidas, es decir, parejas que se unen con hijos/as de anteriores relaciones, de familias adoptivas, de familias monoparentales (Ayuso, 2019) e incluso de familias poliamorosas donde aparecen relaciones amorosas de más de dos adultos (Chieregato, 2020;).*" Disponible en https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/78352/4564456560812 (Consultado en fecha 01.11.2023).

[260] RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. "Derecho de una abuela a la adaptación del horario de trabajo por motivos de conciliación: necesidad de acreditar la situación de necesidad familiar", *Revista de Jurisprudencia Laboral* 9 (2021), p.7. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7655377 (Consultado en fecha 01.11.2023)

2.- La **brecha de género laboral** es el término utilizado para describir los resultados desiguales logrados por mujeres y hombres en el mercado laboral, así como el acceso restringido de las mujeres a los derechos y activos en todo el mundo. Las principales brechas de género en el mercado laboral se refieren, entre otras circunstancias, al acceso al empleo, trabajo a tiempo parcial, cuidados no remunerados y responsabilidades familiares, acceso a profesiones y puestos de toma de decisiones, condiciones de trabajo, salarios, así como las posibilidades de independencia económica.

Las mujeres están cada vez mejor cualificadas en cuanto a nivel educativo. Sin embargo, tienen menores tasas de empleo que los varones debidos en parte a roles sociales diferenciadores de género aún sin superar, pero también como consecuencia de la insuficiencia o inoportunidad de los incentivos económicos. La división desigual del trabajo asistencial y doméstico no remunerado limita gravemente la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

La brecha de género en las tasas de empleo es la diferencia en puntos porcentuales entre las tasas de empleo de los hombres y las tasas de empleo de las mujeres. La pandemia mundial de COVID-19 agrando la brecha de género en términos generales[261] no solo por tener las mujeres una representación mayor en el sector sanitario sino también porque se ha producido una destrucción masiva de empleo a nivel mundial que alcanzó un mayor porcentaje en el empleo de las mujeres, frente al de los hombres.

En el año 2024 la diferencia entre la tasa de empleo de mujeres y hombres en la UE fue un 10.0%[262]. Aunque la tasa de empleo de las mujeres en la UE ha aumentado significativamente persisten obstáculos para algunos grupos de ellas a la hora de incorporarse al mercado laboral y permanecer de forma activa. Por ello, las mujeres con intersección del género con otros factores acumulados de vulnerabilidad están estructuralmente infrarrepresentadas en el mercado de trabajo[263].

La brecha de género en la tasa de empleo se autoalimenta exponencialmente en los grupos de mujeres vulnerables, como aquellas que han

[261] Global Gender Gap Report 2024. *World Economic Forum (2024).* Disponible en https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf (Consultado en fecha 22.10.2022).

[262] Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem060/default/table?lang=en (Consultado en fecha 01.11.2023)

[263] *Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025,* COM(2020)152 final. p.8. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152&qid=1665071763359 (Consultado en fecha 06.10.2022)

operado una transición de género, las mujeres de más edad (el desempleo azota de forma intensa en el caso de las mujeres de 55 a 64 años en la UE), las personas que forman familias monoparentales, las mujeres con una orientación sexual distinta a la socialmente admitida, las mujeres con discapacidad, inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas[264].

En el colectivo LGBTIQ+ la discriminación laboral se acentúa en su forma y gravedad para algunos de los grupos que lo conforman, especialmente con el grupo transgénero[265]. Incluso dentro de este grupo las personas intersexuales o las personas cuyo proceso de transición es del género masculino hacia el femenino (al ser más visible) lo sufren en mayor medida.

Las características de género son el motivo de discriminación menos protegido en el mundo laboral de forma que las personas transexuales continúan sufriendo una enorme dificultad de integración en el mercado laboral, cerrado hasta hace pocos años a estas personas. En la actualidad este colectivo se enfrenta a obstáculos adicionales a la hora de acceder al mercado laboral[266] y las tasas de paro que se registran en esta población son mucho más altas por los prejuicios respecto a la contratación laboral de estas personas[267]. Incluso, una vez que han accedido al mercado de trabajo la experiencia difiere entre mujeres y hombres transexuales, dentro de la vida

[264] Sobre la evidencia de aplicar una perspectiva de género que tenga en cuenta diferentes necesidades y situaciones de partida en las respuesta a la crisis COVID, LANDAIDA, I. "La pandemia y sus efectos en la Igualdad de mujeres y hombres", *Hermes* 68 (2021) p.93. También aboga por un enfoque de género interseccional, REBOIRO DEL RÍO, U. "COVID-19 y desigualdades de Género: Los efectos de la pandemia sobre las investigadoras y científicas", *Investigaciones Feministas* 13 .1 (2022) p.10.

[265] *Documento de información sobre la protección contra la Discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de Género, la expresión de género y las características sexuales (SOGIESC)*, OIT (2019) Apartado B. Panorama general de la discriminación que sufren las personas LGBTI+. Punto 9. *"Es importante señalar de que la comunidad LGBTI+ no es homogénea, y que las investigaciones realizadas en muchos países ponen de relieve que las lesbianas, los gais, los bisexuales, los transgénero y los intersexuales tienen experiencias diferentes en el lugar de trabajo. A pesar de que la estigmatización basada en el sexo o el género afecta mucho a las personas LGBTI+, las formas y la gravedad de la estigmatización varían. Por ejemplo, las personas LGBTI+ que se ajustan a los roles de género existentes generalmente son menos estigmatizadas debido a su género; por el contrario, las personas que visiblemente están en transición sexual son más a menudo víctimas de discriminación y de violencia*." Disponible en https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_700556/lang--es/index.htm (Consultado en fecha 22.10.2022)

[266] *Legal Gender Recognition in the EU: The Journeys of Trans People towards full equality, supra nota* 249.iii. Being trans when applying for jobs and at work, p.66 y ss.

[267] *LGBTIQ equality at a crossroads Progress and challenges*, FRA (2024) p.31. Disponible en https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality_en.pdf (consultado en fecha 26.04.2025).

laboral experimentan diferentes, pues aquellas tienden, más que los varones, a la auto segregación laboral, optando por autoempleos, empleos que requieren tareas en soledad o con un grupo fijo de personas o empleos que tradicionalmente han sido percibidos como compatibles con este colectivo, aunque no se ajusten a su trayectoria o intereses profesionales[268].

Las mujeres maduras en el contexto laboral sufren la discriminación por acumulación de estereotipos, como la edad, la apariencia física y las carencias en competencias tecnológicas, combinación que acrecenta la desigualdad y los efectos lesivos[269].

Cabe afirmar que la intersección edad y género, que no ha sido objeto de suficiente atención institucional[270], se ceba en determinados sectores de actividad con parámetros estéticos que discriminan claramente a las mujeres de más edad, que sufren el *lookism (*trato discriminatorio hacia personas consideradas poco atractivas, principalmente en el lugar de trabajo), de forma incisiva y con mayor crueldad que los hombres. La edad es un factor de discriminación estética laboral que castiga especialmente a las mujeres, componiendo una situación de daño interseccional[271].

Abordar las barreras que mantienen a algunos grupos de personas fuera del mercado de trabajo es un desafío social que Eurofound (organización tripartita de la UE cuyo cometido es ofrecer conocimientos para apoyar la elaboración mejor fundamentada de políticas sociales, laborales y en materia de trabajo) ha tratado proponiendo retos como abordar el acceso a los servicios de atención, abordar las barreras vinculado a cuestiones de salud, mejorar el reconocimiento de cualificaciones

[268] BETANZOS LEÓN, N. Y MARTÍNEZ-GARCÍA, I. proponen estudiar la variable género en profundidad teniendo en cuenta la doble discriminación que sufren las mujeres trans en "Empleabilidad, trayectorias e intereses profesionales de personas transgénero y/o transexuales en España", *Revista Complutense de Educación* 34 .2 (2023) p.322.

[269] En este sentido ROLDAN CONESA, J.M. "Trabajadores maduros: la era digital y la edad como motivos de discriminación social y laboral", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 5 (2022), p.309. Disponible en https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/20697/18388 (Consultado en fecha 3.11.2023).

[270] Sobre la escasa atención que ha merecido la intersección edad-género, CARDONA RUBERT, B. Y CABEZA PEREIRO, J. en "La discriminación por edad sobre las mujeres mayores", *Trabajo y Derecho*, 59 (2019).

[271] GARCÍA ÁLVAREZ, M.R. "Discriminación laboral sobre la base de la apariencia física", Trabajo y Derecho, 35 (2017) p.7.

para los migrantes, ajuste de los lugares de trabajo para los trabajadores de más edad o con discapacidades, y abordar la discriminación[272].

El CESE destaca que las mujeres pertenecientes a grupos vulnerables encuentran mayores dificultades y obstáculos específicos para incorporarse al mercado de trabajo y subraya la necesidad de un enfoque interseccional para aumentar las oportunidades laborales de las mujeres que sufren múltiples formas de discriminación para las cuales medidas integradas y específicas. Apunta a la regulación de la flexibilidad laboral y el teletrabajo podrían ser factores importantes para ayudar a las personas de grupos vulnerables a encontrar trabajo.

Este enfoque interseccional puede allanar el camino para encontrar recursos que aborden el problema del reto demográfico y la disminución de la población en edad de trabajar y su impacto en el mercado laboral, aprovechando al máximo el potencial de todas las mujeres con intersección de la raza, el origen étnico, la clase social, la edad, la orientación sexual, la nacionalidad, la religión, el sexo, la discapacidad o la condición de refugiado o migrante[273].

Otro ejemplo de vulnerabilidad aumentada que la UE se ha apresurado a abordar es el caso de mujeres que huyen de la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania. Al respecto la Comisión Europea pide a los Estados miembros que presten especial atención al acceso de estas mujeres al mercado laboral priorizando las necesidades de las mujeres acompañadas de menores (incluido el derecho a acceder a la educación y los cuidados de la primera infancia y a la educación escolar, puesto que ello puede ayudarlas a aceptar oportunidades de empleo). Igualmente anima a crear conciencia sobre la diversidad en el lugar de trabajo y ofrecer a estas personas recursos de formación y orientación que reflejen las necesidades de grupos específicos como mujeres con discapacidades, minorías, etc.) y que les permita conocer el derecho a la no discriminación y las medidas a tomar en caso de vulneración de este derecho. También aplica un enfoque interseccional para las víctimas de discriminación con vulnerabilidades específicas y con mayor riesgo de sufrir discriminación, como los

[272] *Living and Working in Europe 2021*, Eurofound, (2022) disponible en https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/annual-report/2022/living-and-working-in-europe-2021 (Consultado en fecha 17.10.2022).

[273] *Dictamen del Comité Económico y Social europeo sobre «La Igualdad de género en los mercados laborales europeos»*, *supra nota* 174. Apartados 2.6 y 2.10.

gitanos y las personas pertenecientes a minorías raciales o étnicas, las personas con discapacidad y la comunidad LGBTIQ[274].

Partiendo de esta desigualdad ampliada en el acceso al mercado de trabajo que azota a sujetos interseccionales, más adelante estudiaremos las herramientas legales previstas en las políticas de empleo de la UE y cómo contribuye su aplicación a la mejora en la incorporación al mundo del trabajo de personas con dificultades aumentadas.

3.- Los datos reflejan para la mujer unas **condiciones más precarias** en el mercado laboral, no solo con mayor desempleo y temporalidad, sino además con brecha salarial respecto de la mano de obra masculina, y con escaso y difícil acceso a puestos directivos, circunstancias que derivan en otras razones por la difícil resolución de compatibilizar el tiempo de los dos ámbitos familiar y laboral. Así a diferencia de la población masculina activa, las mujeres con hijos tienden a trabajar menos horas lo que produce una presencia considerable del **trabajo a tiempo parcial** en este grupo de género[275].

El Parlamento Europeo en el año 2021 en la Resolución sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2018-2020 recuerda que las mujeres están sobrerrepresentadas entre las personas con salarios bajos, en el trabajo a tiempo parcial y en las condiciones precarias de empleo contra las cuales debe mejorarse la lucha. Por ello pide a la Comisión y a los Estados miembros la promoción de políticas al respecto que potencien el valor del trabajo, los salarios, las condiciones laborales y de vida de todos los trabajadores y sus familias e insiste en la necesidad de incrementar la tasa de empleo de las mujeres en la Unión, de combatir eficazmente el desempleo y de promover el empleo a tiempo completo para todas las mujeres [276].

De hecho, aunque la participación femenina en el mercado de trabajo ha aumentado, lo ha sido a través del trabajo a tiempo completo. Sin embargo, la proporción de mujeres en contratos a tiempo parcial sobrepasa de forma considerable

[274] *Comunicación de la Comision sobre orientaciones para el acceso al mercado laboral, la educación y formación profesionales y el aprendizaje de adultos para las personas que huyen de la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania. DOUE 16.6.2022 C 233/1.* Introducción y punto 2. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC0616(01) (Consultado en fecha 08.10.2022).

[275] *Mujeres en el mercado de trabajo*, *supra nota* 254. p.4.

[276] *Resolución del Parlamento Europeo sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Unión Europea en 2018-2020*, *supra nota* 153. Apartado 1 y 8. Una economía igualitaria en materia de género.

a la de los hombres. Las razones también difieren: las mujeres alegan motivos de cuidados familiares y los hombres se acogen a razones de formación o falta de acceso a empleo con jornada completa. La sobrerrepresentación de las mujeres en el empleo a tiempo parcial resultantes de los cuidados no remunerados incide de forma directa y gravosa en la brecha salarial de género y en la brecha de las pensiones.

La constatación de esta presencia mayoritaria de mujeres que trabajan bajo la forma de contrato a tiempo parcial ha perfilado la forma de la discriminación indirecta, al conllevar de forma no intencionada una desigualdad de trato desfavorable para el grupo femenino[277].

El contrato a tiempo parcial precariza a los sujetos más vulnerables con condiciones que empobrecen en el empleo y ni siquiera favorece la conciliación por la falta de políticas públicas que compensen la disminución de ingresos[278].

Más no solo el género es relevante a estos efectos. En el grupo activo de mujeres de más edad tiene mayor incidencia la jornada reducida en los contratos y la renuncia al empleo al asumir la responsabilidad de cuidar a los mayores o discapacitados. La tasa de empleo a tiempo parcial es mayor en las mujeres mayores que en los hombres mayores y el promedio de horas de trabajo habituales en la UE en trabajadores de edad madura es mayor para los hombres que para las mujeres y la previsión de presencia en la población activa es más duradera en los varones[279].

Esta circunstancia se verá más agudizada en los próximos años por el envejecimiento de la población, según las previsiones demográficas. La falta de calidad de los servicios asistenciales de larga duración provoca que la mujer al abarcar este rol de cuidador desmerezca su participación en el mercado laboral.

---

[277] Así lo afirma RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *supra nota* 34. p.25.

[278] En este sentido ESPIN SÁEZ, M. "El contrato a tiempo parcial: de la oportunidad de generar empleo a la precariedad en el empleo", *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid* 31 (2015) p.161. Disponible en https://revistas.uam.es/revistajuridica/article/view/6466/8011 (Consultado en fecha 04.11.2023).

[279] *Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de julio de 2021, sobre el Envejecimiento del viejo continente: Posibilidades y desafíos relacionados con la política de envejecimiento después de 2020*, *supra nota* 226. *"I. Considerando que las tasas de empleo a tiempo parcial son mayores para las mujeres (31,3 %) que para los hombres (8,7 %) y también afectan a las mujeres mayores (el 49,8 % de los hombres mayores frente al 64,1 % de las mujeres mayores); que el promedio de horas de trabajo habituales en la Europa de los Veintiocho ascendió a 30,3 horas por semana para los hombres de entre 65 y 74 años y a 24,1 horas por semana para las mujeres de este mismo rango de edades; que se prevé que los hombres formen parte de la población activa durante 38,6 años, mientras que la cifra correspondiente para las mujeres es de 33,7 años (22);"*

Se da la circunstancia que muchas de las mujeres que se incorporaron jóvenes al mercado laboral cuentan hoy con más de 50 años, de forma que la mujer de edad senior ha adquirido cada vez más protagonismo en el mercado laboral debido también a la mayor esperanza de vida de las mujeres. Sin embargo, son víctimas del edadismo como lo acredita la alta tasa de desempleo en este colectivo y la precariedad laboral que sufren. Las condiciones de trabajo más penosas actúan como un resorte futuro causando más exclusión y más pobreza, dado que la brecha de género en los salarios y pensiones fruto de las interrupciones de la carrera profesional y del incremento del empleo a tiempo parcial y temporal, da lugar a cotizaciones precarias y cercena la posibilidad de conseguir ahorros para dignificar las condiciones de vida en la vejez.

Encontrar soluciones en el ámbito laboral se hace necesario ante la creciente importancia de este grupo muy azotado por la creencia de su obsolescencia y la dificultad para encajar con los grupos más jóvenes. El Parlamento Europeo propone soluciones que faciliten el acceso al empleo a las mujeres mayores de sesenta años y que introduzcan actividades profesionales a tiempo parcial con el fin de darles la oportunidad de aumentar sus ingresos y evitar la exclusión social.

Por otra parte, la discriminación se ceba exponencialmente con las condiciones laborales de las personas transexuales, especialmente las mujeres de este grupo, que se ven obligadas a asumir un empleo precario, como forma de alcanzar algo de independencia temporal[280]. Estas personas al transitar hacia otro género sufren una suerte de fusión miscelánea de opresión, en la que la discriminación laboral trans-excluyente se ve acrecida por la discriminación resultante de la brecha de género, con el resultado de un perjuicio combinado y reforzado.

En la actualidad este tipo de discriminación especifica impide la incursión en el mercado laboral y la proliferación de condiciones de trabajo precarias con independencia de la calidad de los perfiles profesionales, habilidades y competencias

[280] La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del Proyecto PRIDE de la OIT (2015) *p.2. "Las personas transexuales son las que enfrentan las formas más severas de discriminación laboral. Muchas de ellas declararon ser rechazadas en la entrevista de trabajo debido a su apariencia. Entre los problemas que enfrentan en el lugar de trabajo, cabe citar la imposibilidad de obtener un documento de identidad que refleje su género y su nombre; la reticencia de los/as empleadores/as a aceptar su forma de vestir; la disuasión de utilizar baños acordes con su género; y una mayor vulnerabilidad al hostigamiento y el acoso por parte de sus compañeros y compañeras de trabajo. En muchos casos, los trabajadores y las trabajadoras transexuales (en particular, las mujeres trans) se ven completamente excluidos/as del empleo formal. Por ello, en algunos países, la única estrategia de supervivencia que les queda es el trabajo sexual, frecuentemente en condiciones peligrosas, lo que aumenta su vulnerabilidad al VIH."* Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf (Consultado en fecha 26.04.2025).

profesionales lo que a su vez provoca que las empresas no accedan ni retengan un capital humano de calidad o talento. La falta de atención y protección de este colectivo produce un mercado laboral segmentario, falto de diversidad, colmado de vulnerabilidades y precariedades y alejado de la realidad, por cuanto los sujetos interseccionales se ven abocados a elegir entre inventar una imagen encubierta acorde con las normas sociales convencionales o bien en su propia identidad, pero renunciando a derechos laborales básicos[281].

En el camino de la consecución de Igualdad de oportunidades se asientan medidas de acción positivas que procuran una diferencia de trato justificada en las condiciones de trabajo de las personas que sufren desigualdad. En los epígrafes siguientes valoraremos que papel desempeñan estas medidas de protección en las situaciones de multiopresión interseccional.

4.- La **brecha salarial** de género sigue siendo elevada en la EU[282] a pesar de las medidas propuestas por la Comisión Europea desde el año 2014[283] para reforzar el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres. Entre estas medidas se encuentran las relacionadas con el fomento de la transparencia salarial, el acceso a la información de las personas trabajadoras sobre los niveles salariales y la estructura de los salarios, las auditorías salariales, el refuerzo del papel de la negociación colectiva, el seguimiento de los datos y las campañas de sensibilización, entre otras.

Entre las causas de la brecha salarial de género se cuentan las propias de sectores laborales con segregación por género, la dificultad para conciliar la vida familiar y la vida profesional de la mujer, la alta tasa de trabajo a tiempo parcial, el llamado «techo de cristal» en el ascenso y promoción de las carreras profesionales de las

[281] CHAPARRO-PÉREZ, Z.Y. CHAPARRO PÉREZ, Z.Y., FERNEY VIRGÜEZ, J., CHAPARRO PÉREZ, Z.J., Y CELY RAMÍREZ J.A. "Discriminación por orientación sexual en el lugar de trabajo y sus efectos organizacionales", *Revista Venezolana de Gerencia* 28 (2023), p.41. Concluye la necesidad de establecer mecanismos de gestión de la diversidad que permitan acabar con la discriminación de personas LGBTQIA+ en el lugar de trabajo desde una perspectiva integral. Disponible en https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890836 (consultado en fecha 26.04.2025).

[282] En el año 2023 la brecha retributiva de género en la UE se situó en el 12 %. Disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table (consultado en fecha 26.04.2025).

[283] *Recomendación de la Comisión de 7 de Marzo de 2014 sobre el refuerzo del Principio de Igualdad de Retribución entre Hombres y Mujeres a través de la transparencia. L 69/112 DOUE 8.3.2014* (2014), documento disponible en https://www.boe.es/doue/2014/069/L00112-00116.pdf (Consultado en fecha 16.1.2022).

mujeres, los estereotipos de género, el sesgo de género en las estructuras salariales y la falta de transparencia salarial.

Esta brecha salarial de género entendida como la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de hombres y mujeres, tiene un impacto directo en las cotizaciones que al ser menores dan lugar a pensiones inferiores llegando a un 37 % la brecha de género en los ingresos por pensiones[284].

En este sentido el Parlamento Europeo ha pedido a la Comisión y a los Estados miembros que aborden la feminización de la pobreza mediante la inclusión de la perspectiva de género en la provisión de derechos de pensión y el acceso a ellos, con el fin de eliminar la brecha de género en materia de pensiones[285].

Una de las causas que más inciden en la brecha salarial es la segregación sectorial. Tradicionalmente, las mujeres han estado menos representadas en algunos sectores de la economía, por ejemplo, en la construcción o el transporte. No hay mucha diferencia en sectores más vanguardistas e innovadores. En el año 2024 las mujeres tan solo representan el 19.5% de los especialistas en TIC de la UE[286].

En el año 2021 el Parlamento Europeo ya insta a la Comisión a que refuerce las políticas que promueven una mayor participación de las mujeres en las profesiones y estudios del ámbito de las CTIM, e insiste en que las mujeres deben estar incluidas y representadas en ámbitos económicos emergentes que revisten importancia para el desarrollo sostenible, como los sectores digitales, de las TIC y de la inteligencia artificial[287]. Si creciera el número de mujeres activas en el sector de las TIC, que es uno de los sectores mejor pagados, ello podría contribuir a su capacitación e independencia financiera y se traduciría en la reducción de la diferencia salarial total entre hombres y mujeres.

---

[284] *Resolución del Parlamento Europeo*, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género (2019/2870 (RSP)).*DOUE 17.8.2021 C 331/5* (2015). Considerando K. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020IP0025&qid=1686155367191 (Consultado en fecha 16.1.2022).

[285] *Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de febrero de 2021 sobre los retos futuros para los derechos de la mujer en Europa: Más de veinticinco años después de la Declaración y la Plataforma de Acción de Pekín*, *supra nota* 258. Las mujeres y la pobreza. Punto 15.

[286] Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_sks_itsps/default/table?lang=en

[287] *Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de febrero de 2021 sobre los retos futuros para los derechos de la mujer en Europa: Más de veinticinco años después de la Declaración y la Plataforma de Acción de Pekín*, *supra nota* 258.Las mujeres y la economía, las mujeres y el poder y la toma de decisiones. Punto 32.

Pues bien, la brecha salarial de la mujer respecto del varón se agrava cuando se cruza con otros factores personales o sociales, por lo que resulta fundamental aplicar un enfoque intersectorial en las medidas y Planes de Acción contra esta brecha. Así la brecha de género en los ingresos mensuales brutos entre personas trabajadoras de edades jóvenes es mucho menor que en las personas trabajadoras de más edad (brecha de género del 38%).

La brecha de género en las pensiones tiene una naturaleza especialmente interseccional, pues se hace fuerte cuando el género es atravesado por la edad madura y se recrudece cuando coinciden, además, otras circunstancias de vulnerabilidad. La desigualdad retributiva es mayor cuantos más años se acumule la precariedad laboral. El efecto de la brecha salarial acumulada a lo largo de toda la vida tiene como resultado una brecha de pensiones de naturaleza intrínsecamente interseccional, pues afecta a las mujeres de mayor edad, y en mayor medida que a los hombres.

El Parlamento Europeo pidió a la Comisión y a los Estados miembros presten especial atención a los grupos como las mujeres con discapacidad, las mujeres migrantes y las pertenecientes a minorías étnicas, las mujeres romaníes, las mujeres de edad avanzada, las mujeres residentes de regiones rurales y despobladas, las madres solteras y las personas LGBTIQ[288]. Especial atención pide también el CESE al tratar la repercusión salarial en determinados grupos vulnerables (mujeres al frente de familias monoparentales, mujeres con bajos niveles de cualificación y aquellas que, además, son de origen inmigrante, tienen una discapacidad, etc.)[289] .

El grupo de personas que viven una orientación sexual distinta a la convencional o los sujetos que han realizado una transición de género sufren discriminación en el ámbito laboral basada en SOGIESC (Acrónimo de "Sexual orientation, gender identity and expression, and sex characteristics). Dentro de este colectivo, las mujeres sufren una mayor diferencia que se advierte respecto a la brecha salarial y segregación horizontal y vertical[290].

[288] *Resolución del Parlamento Europeo, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género*, *supra nota* 284. Apartado 17.

[289] *Dictamen del Comité económico y social europeo sobre el «Plan de Acción de la UE 2017-2019 — Abordar la Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres» DOUE 25.7.2018 C 262/101*). Apartado 4. Plan de acción propuesto. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018AE0304 (Consultado en fecha 16.10.2022).

[290] MORALES ORTEGA, J.M. *supra nota* 26. *p.4. "Es el caso de la promoción profesional, la clasificación profesional y el salario. Por ejemplo, en relación con este último, también los estudios ponen de manifiesto que las personas homosexuales cobran menos que las heterosexuales, lo que se agrava en el caso de las lesbianas y, máxime, si se trata de una unidad familiar formada por dos mujeres. Éstas sufren la brecha*

La acertada propuesta doctrinal de aplicar una perspectiva transversal y de género al abordaje de la diferencia retributiva[291] ha evolucionado hasta imbuir un enfoque integrador y multicausal[292].

La Propuesta de Directiva por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento resalta que la discriminación retributiva de género puede situarse en la intersección de diversos ejes de discriminación, por razón de sexo, por una parte, y por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, por otra[293].

Esta Propuesta dio lugar a la Directiva 2023/970 de fecha 10 de mayo de 2023, que recomienda adoptar el enfoque interseccional para comprender y abordar la brecha retributiva de género y la transparencia salarial. Alude específicamente a las mujeres con discapacidad, las mujeres de origen racial y étnico diverso, incluidas las mujeres gitanas, y las mujeres jóvenes o mayores, como grupos que pueden verse afectados por la discriminación interseccional. La norma contempla la cuestión interseccional en diversos ámbitos, contractual, precontractual, jurisdiccional, procesal, etc.

---

por ser mujer y por ser lesbianas. Y, pese a ello, no se han encontrado medidas para atajar esta realidad. En este mismo bloque cabe incluir otras materias como la vestimenta, el uso de zonas comunes, la prohibición de acceso a determinados contenidos de internet, la extinción contractual o la protección social." En el mismo sentido PICHARDO, J. I. *Guía ADIM LGBT+* (2019), p.31. https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/46b255d6-a98e-4f16-ab29-9d43d9608683/content (Consultado en fecha 05.11.2023)

[291] CARRASQUER OTO, P. SÁNCHEZ MIRA, N. LÓPEZ ANDREU, M. *La intervención sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. Analisis de barreras institucionales, organizacionales y culturales. VI Congreso Red Española de Políticas Sociales* (2017), p.62. Disponible en https://ddd.uab.cat/pub/poncom/2017/170826/Ponencia_Carrasquer_Sanchez_Lopez.pdf (Consultado en fecha 05.11.2023).

[292] RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. "Desigualdad por causa de género en la Seguridad Social: Carreras de cotización y prestaciones", *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales* 38 (2018) p.103. https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/44675/18894-72217-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Consultado en fecha 05.11.2023)

[293] *Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del Principio de Igualdad de retribución entre Hombres y Mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de Medidas de Transparencia Retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento.* COM(2021) 93 final, art. 5. Transparencia retributiva previa al empleo. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0093&qid=1665938728354&from=ES (Consultado en fecha 16.10.2022).

La UE ha dado un paso adelante en la lucha contra la Brecha Salarial de género y la Brecha de las pensiones al introducir el enfoque interseccional. Sin embargo, esta mirada interseccional no puede quedarse en una referencia testimonial. La eficacia de los mecanismos de intervención depende de la correcta valoración del modo en que los distintos factores interactúan entre sí. La adecuación de las medidas de abordaje permitirá estrechar el margen de maniobra a la discriminación retributiva sobre los colectivos más frágiles.

5.- Hoy asistimos a importantes desequilibrios de género en el tipo de empleo **(segregación vertical)** o el sector de trabajo **(segregación horizontal),** lo cual agrava la brecha de género en el trabajo.

La promoción profesional de la mujer queda sesgada en las suspensiones de contratos y excedencias extremadamente largas que perjudican seriamente su carrera profesional presumiéndose la pérdida de capacitación o la insuficiencia de experiencia en los trabajos a tiempo parcial, de forma que la mujer tiene difícil el acceso a puestos directivos, circunstancias que unidas al factor de discriminación tienen un impacto negativo sobre las perspectivas de desarrollo profesional.

El Parlamento Europeo pide a las instituciones de la UE que introduzcan medidas vinculantes como cuotas para garantizar la paridad de género en los órganos electos y pide a los Estados miembros que garanticen una representación equilibrada de mujeres y hombres tanto en el Parlamento Europeo como en los Parlamentos nacionales. En este contexto no deja atrás a mujeres con más dificultades y solicita estrategias que garanticen una representación significativa de mujeres de orígenes diversos en los puestos de toma de decisiones en las instituciones de la UE[294].

Por otra parte, y según el CESE la segregación horizontal en la educación, la formación y el mercado laboral deben abordarse desde la infancia combatiendo los estereotipos de género existentes que dan lugar a la tendencia infravalorar determinadas profesiones y propone poner en marcha campañas de sensibilización y promoción, así como atraer a los hombres a profesiones en las que predominan las mujeres[295].

[294] *Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de febrero de 2021 sobre los retos futuros para los derechos de la mujer en Europa: Más de veinticinco años después de la Declaración y la Plataforma de Acción de Pekín*, *supra nota* 258. Las mujeres y la economía, las mujeres y el poder y la toma de decisiones. Punto 33.

[295] *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La igualdad de género en los mercados laborales europeos»*, *supra nota* 174. Apartado 3.2. Educación, segregación y estereotipos.

El Parlamento Europeo ha destacado la importancia de abordar la infravaloración social, económica y cultural de los empleos ocupados fundamentalmente por mujeres y la necesidad de luchar contra esos estereotipos y la sobrerrepresentación de las mujeres en las formas atípicas de trabajo[296].

Aún persisten estereotipos de género en la elección de los estudios universitarios en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, donde la mujer tiene una escasa presencia y existe una importante diferencia entre hombres y mujeres por lo que respecta al acceso a las oportunidades profesionales y educativas en relación con las tecnologías de la información y la comunicación y las capacidades informáticas[297].

Resulta paradójico el hecho de que las niñas tengan un buen logro en la educación en materias masculinizadas, como la digitalización y las ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas (CTIM) y sin embargo un bajo porcentaje de las mujeres desarrollan una carrera profesional en estos sectores. Por otro lado, es preocupante la ausencia de varones en sectores relacionados con la sanidad, educación y bienestar social, de tal forma que ambas disparidades requieren campañas de promoción de las profesiones para el género ausente o en minoría. Además, la proporción de mujeres que trabajan en un entorno dominado por los hombres sectores es el doble que el de los hombres que trabajan en sectores en los que predominan las mujeres[298].

La Comisión Europea en el año 2017 propuso combatir la segregación profesional y sectorial y romper el techo de cristal con iniciativas para combatir la segregación vertical, seguir abordando la brecha salarial entre hombres y mujeres y

[296] *Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de febrero de 2021 sobre los retos futuros para los derechos de la mujer en Europa: Más de veinticinco años después de la Declaración y la Plataforma de Acción de Pekín*, *supra nota* 58. Las mujeres y la pobreza. Punto 15.

[297] *Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de abril de 2018, sobre la capacitación de Mujeres y Niñas a través del sector digital. DOUE 18.11.2019 C 390/28*. Considerando E. "*Considerando que solo el 2 % de todas las mujeres en el mercado de trabajo tiene empleos técnicos, profesionales y científicos, en comparación con el 5 % de los hombres; En Europa solo nueve de cada cien desarrolladores son mujeres y en el sector de las tecnologías de la información y la comunicación solo el 19 % de los directivos son de sexo femenino (frente al 45 % en otros sectores de servicios) y las mujeres únicamente representan el 19 % de los empresarios (frente al 54 % en otros sectores de servicios);*" https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0102_ES.pdf (Consultado en fecha 21.10.2022).

[298] Para consultar datos sobre la segregación de género en el mercado de trabajo en Europa puede consultarse el Informe de Eurofound, *Living and Working in Europe 2021*, *supra nota* 272. p.64 y ss. Igualmente puede consultarse Eurofound, *Gender Equality at Work* (2020), Vinh University Journal of Science, pp.13-15. Disponible en https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/gender-equality-at-work (Consultado en fecha 05.11.2023).

garantizar la plena aplicación del principio de igualdad de retribución entre ambos[299]. En esta línea planteó apoyar medidas que tiendan a la eliminación de los estereotipos respecto a la ubicación de mujeres en el mercado de trabajo, la puesta en marcha de medidas que atraigan a más mujeres al ámbito científico, medidas de apoyo a empresas que pretendan garantizar la igualdad de retribución y atraer al sexo infrarrepresentado. A su vez, propuso apoyar aquellas prácticas de mejora del equilibrio entre mujeres y hombres en los procesos y puestos de toma de decisiones en todos los niveles.

Sin embargo, en dicha batería de medidas no encontramos ninguna que tenga en cuenta la experiencia de mujeres que experimentan una segregación agravada cuando confluyen en su persona otros factores de vulnerabilidad.

Concretamente, las investigaciones reflejan que hoy en día persiste en el ámbito laboral la exclusión, acoso y discriminación basada en SOGIESC y que esta y segregación está presente durante todo el ciclo del empleo: no solo menos posibilidades de acceso al empleo, sino peores condiciones de trabajo y de seguridad, menos prestaciones relacionadas con el trabajo, así como más despidos injustificados. Un rasgo destacado de esta discriminación es la auto segregación[300] que les lleva a determinadas actividades o sectores que son amigables con el colectivo, produciendo la invisibilidad de la desigualdad laboral de este colectivo[301]. La proporción de personas LGBTIQ+ en

[299] *Plan de Acción de la UE 2017-2019 Abordar la Brecha Salarial entre hombres y mujeres*, *supra nota* 289.

[300] MORALES ORTEGA, J.M. "Discriminación, diversidad e inclusión LGBTI+ en los entornos laborales: un análisis de la responsabilidad social empresarial y de la negociación colectiva". *supra nota 26.* Este autor habla de puestos LGTBIzados, refiriéndose a la autosegregación que lleva a este grupo a ocupar sectores y puestos de trabajo considerados más tolerantes. "*Es el caso de la promoción profesional, la clasificación profesional y el salario. Por ejemplo, en relación con este último, también los estudios ponen de manifiesto que las personas homosexuales cobran menos que las heterosexuales, lo que se agrava en el caso de las lesbianas y, máxime, si se trata de una unidad familiar formada por dos mujeres. Éstas sufren la brecha por ser mujer y por ser lesbianas. Y, pese a ello, no se han encontrado medidas para atajar esta realidad. En este mismo bloque cabe incluir otras materias como la vestimenta, el uso de zonas comunes, la prohibición de acceso a determinados contenidos de internet, la extinción contractual o la protección social."*

[301] SÁEZ LARA, C. "Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo", *Trabajo, persona, derecho, mercado, 5* (2022) *p.47.*"*Un porcentaje reducido, en torno a un 4-6% de individuos de cualquier organización, tiene la potencialidad de generar situaciones de discriminación hacia las personas LGBT. En espacios limitados, o reducidos como son los laborales, solo con que exista un individuo homófobo existe riesgo de sufrir situaciones de discriminación. Por lo que se refiere a los rasgos más destacados de esta discriminación, en primer lugar, el "ocultamiento preventivo" ante el temor a sufrir alguna situación discriminatoria es, sin duda, la principal manifestación de la no normalización de la diversidad sexual en el trabajo. En segundo lugar, la auto segregación, (hacia determinados sectores productivos que, por sus características, son más amigables con orientaciones de género LGBT) también determina la invisibilidad de la discriminación por esta causa."* https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/20790/18367 (Consultado en fecha 07.11.2023).

situación de desempleo, con un puesto de trabajo precario o con recursos financieros muy limitados e inestables es muy alta y la crisis COVID 19 ha agravado esta situación de vulnerabilidad recrudeciendo las condiciones de empleo[302].

En el caso de las personas transexuales el escaso número de ellas que consigue incorporarse al mercado laboral sufre serias dificultades para mantener el puesto de trabajo durante el lento y complejo proceso de reasignación, y soporta rechazo o exclusión si el puesto de trabajo es anterior al proceso de trans-identidad, complicada promoción profesional, dificultades en el uso de espacios comunes y vacío en la negociación colectiva. En esta minoría dentro del colectivo la tendencia a la auto segregación los lleva a buscar empleos en sectores laborales que son percibidos como LGBT-friendly, especialmente las mujeres[303].

Es fácil deducir que el ocultamiento preventivo ante el temor a sufrir alguna situación discriminatoria lleva a la segregación tanto vertical como horizontal, lo cual manifiesta la carencia de normalización de la diversidad sexual en el ámbito laboral.

En la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025 la Comisión se compromete a destinar recursos del Fondo Social Europeo Plus (FSE+) con el fin de mejorar la situación socioeconómica de las personas LGBTIQ más marginadas y desarrollar iniciativas centradas en grupos específicos. Siendo consciente de las dificultades añadidas, la Comisión recomienda la recopilación de información sobre los obstáculos para la plena igualdad que se dan en el ámbito laboral como forma de reforzar y mejorar la participación de las personas trans e intersexuales en el mercado laboral. Además, apoya medidas que tengan por objeto mejorar la situación socioeconómica de las mujeres LBTIQ al considerar que las destinadas a atajar la brecha salarial de género podrían ser especialmente pertinentes para los hogares LBTIQ[304].

En relación a las mujeres de mayor edad, los estereotipos también multiplican los perjuicios en el contexto laboral, mostrándolas como productoras que

[302] ILGA EUROPE, *COVID-19 Impacts on LGBTI Communities in Europe and Central Asia: a rapid assessment report* (2020). 4. Access to public relief programmes, including housing, food, and subsistence. Disponible en https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/covid19-lgbti-assessment-2020.pdf (Consultado en fecha 23.10.2022).

[303] BETANZOS LEÓN, N. Y MARTÍNEZ-GARCÍA, I. *supra nota* 268.

[304] *Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025*, *supra nota* 25. Apartado 1.2 Promover la inclusión y la diversidad en el centro de trabajo. *"Más allá de que se prohíba la discriminación, unos entornos de trabajo diversos e inclusivos propician la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y contribuyen a que las empresas obtengan mejores resultados. La diversidad y la inclusión son fundamentales para estimular las nuevas ideas y favorecer el desarrollo de una sociedad innovadora y próspera. Por ejemplo, se ha demostrado la correlación entre la inclusión de las personas LGBTIQ y el rendimiento de los activos, la innovación y la productividad."*

adolecen de poca adaptabilidad, escasa motivación y falta de interés debido a sus compromisos familiares, sus circunstancias de salud y formación obsoleta. La vulnerabilidad se hace especialmente compleja en momentos de incertidumbre o crisis económicas, cuando aumentan los expedientes de regulación de empleo y las reestructuraciones empresariales que se ceban en mayor medida cuantos más factores de riesgo confluyan en una misma persona, siendo uno de ellos la edad madura.

Algunos autores lo consideran un factor de riesgo de expulsión del mercado laboral por la cercanía a la edad de la jubilación. De esta forma la mujer madura sufre un efecto multiplicador de la situación de desventaja cuando se enfrenta a la brecha de empleo en una edad difícil de tal forma que la edad deviene en un vector de discriminación que, combinándose con el género, acrecienta la vulnerabilidad y volatilidad del empleo de las mujeres.

Este efecto perverso lleva necesariamente a su salida forzosa del mercado de trabajo o a una vuelta en condiciones precarias y transitorias, con periodos de desempleo y temporalidad que marcan su futuras pensiones y protección social. El factor edad constituye un factor de riesgo para las condiciones de trabajo y de vida[305].

6.- **La desigualdad digital** plantea nuevos retos en relación con la figura femenina en numerosos frentes, desde las perspectivas de empleo hasta las nuevas formas de trabajo.

En la transformación digital los estereotipos de género arraigados influyen en la elección de las materias de estudio y preparación de las niñas y mujeres jóvenes, estando infrarrepresentadas en las ciencias STEAM y carreras en TIC. Las mujeres se dedican más que los hombres a cuidados y labores domésticas no remunerados lo cual limita sus oportunidades para adquirir y mantenerse actualizadas en competencias digitales. Ello contribuye a la segregación de la mujer en el empleo y la persistencia de una considerable segregación vertical y horizontal en el sector tecnológico, en el que predominan los hombres y no se valora la importancia de la diversidad.

Paralelamente, los potenciales sesgos discriminatorios de género conscientes e inconscientes anidan en las aplicaciones de IA, dando lugar a exclusiones injustas alimentadas por la naturaleza compleja e inaccesible de los sistemas de automatización. El Parlamento Europeo ha reclamado que la dimensión de la inclusión

[305] CASTELLI, N. Y BOGONI, M. "Empleo, Edad y Género: El Impacto de las reformas y el necesario debate sobre el futuro de las Relaciones Laborales", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38 (2020) p.20. Disponible en https://dx.doi.org/10.5209/crla.68866 (Consultado en fecha 28.10.2022).

digital de género debe formar parte de todas las iniciativas e inversiones de la Unión relacionadas con las TIC y la digitalización[306].

La desigualdad digital se ve acrecentada cuando intersectan entre sí factores como el género, la edad, la orientación sexual, la identidad sexual y/o de género y la expresión de género, lo que da lugar a estrategias como el auto- ocultamiento que trasciende al plano digital bajo un control exhaustivo de la información personal que comparte en el contexto laboral con serias consecuencias en el acceso al mercado de trabajo y en las relaciones dentro de la empresa. En ocasiones, tanto la empresa como otras personas empleadas llevan a cabo actuaciones relacionadas con el acoso sexual, discriminatorio y el mobbing utilizando para ello las redes sociales y medios tecnológicos internos de comunicación lo que refuerza aún más la voluntad de autoinvisibilización de estas personas en el entorno laboral.

En definitiva, de todo lo expresado en este Capítulo podemos concluir que en la actualidad la diferenciación por factores de diferenciación entrecruzados en el ámbito laboral se retrata en condiciones desfavorables en todos los planos de la vida profesional a pesar de las medidas acometidas en los últimos años.

Los últimos avances normativos en materia de conciliación entre la vida personal y la vida familiar de las personas trabajadoras han supuesto un intento de estimular el reparto de responsabilidades y de facilitar a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores. Sin embargo, persiste la dificultad de conciliación en grupos con vulnerabilidades multicausales y la crisis de los cuidados no resuelta, circunstancias que continúan sosteniendo la desigualdad de género.

En esta cuestión el papel del enfoque interseccional puede ser clave. Teniendo en cuenta la importancia del sector asistencial para mejorar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, las precarias condiciones laborales que lastran esta actividad y el crecimiento desaprovechado de este sector con gran potencial, se hace necesario mejorar las condiciones de trabajo y el salario de las mujeres inmigrantes y de otras minorías vulnerables sobrerrepresentadas en estos trabajos de atención y cuidado.

Por otro lado, la perspectiva de género aplicada a las Estrategias de empleo en la UE pretende reforzar la participación de las mujeres en el mercado laboral y se ha logrado un aumento de la tasa de empleo de las mujeres en la UE. Sin embargo, las

[306] *Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre el cierre de la Brecha Digital de Género: participación de la Mujer en la economía digital. DOUE 10.11.2021 C 456/2032*, Considerando U. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0026&qid=1707066866887 (Consultado en fecha 21.07.2024).

mujeres con intersección de dos o más factores de discriminación acumulados siguen infrarrepresentadas en el mercado de trabajo.

Aquellas minorías interseccionales que consiguen incorporarse al trabajo activo sufren condiciones aún más precarias que las mujeres en las que solo prevalece el factor género, copando una alta parcialidad y temporalidad en sus relaciones contractuales, y una brecha salarial agravada. La acumulación de esta precariedad a lo largo de los años lleva a sufrir una penosa brecha de pensiones, que afecta más a las mujeres de mayor edad y que se agudiza cuando concurren otras causas de desigualdad, como los relacionados con la identidad sexual y/o de género y la expresión de género y la orientación sexual.

Por si esto fuera poco, los vectores de discriminación acumulados provocan auto segregación en el ámbito laboral, la cual alimenta la inestabilidad, desembocan en la falta de prospección profesional y fomenta el encasillamiento y la sobrerrepresentación en actividades o sectores de condiciones precarias. Las medidas acometidas para tratar la segregación horizontal y vertical en el trabajo carecen de efectos en los sujetos interseccionales, bien por falta de previsión política y legislativa, bien por falta de la perspectiva adecuada. El resultado es que los obstáculos de estos grupos para alcanzar la igualdad nadan en la invisibilidad y falta de atención.

Las expectativas de mejora de este panorama desolador para las personas que sufren discriminación interseccional en el contexto laboral son escasas por el momento, como veremos más adelante. El tratamiento político y jurídico de las tradicionales causas de desigualdad por causa de género discurre a la zaga de los cambios sociales que han dado lugar a nuevas formas de diferenciación que frecuentemente se combinan entre sí. La lucha de los colectivos por la conquista de la Igualdad, cercana a la realidad social, ha sido precursora a la hora de reconocer la necesidad de abordar la cuestión interseccional en el contexto de la discriminación.

A nuestro modo de ver, el refuerzo de la sensibilización de la ciudadanía, la mejora de las políticas de empresa[307], el fomento de las políticas públicas de empleo y la intensificación e implementación de la protección legislativa contra la discriminación interseccional[308], contribuye a reducir las desigualdades en el ámbito laboral, pero

[307] Human Rights Campaign Foundation, *Corporate Equality Index 2020. Rating Workplaces on Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer Equality*. p.6. "*El 91 por ciento de las empresas de la clasificación Fortune 500 tienen políticas de no discriminación que cubren la orientación sexual y el 83 por ciento políticas de no discriminación que incluyen la identidad de género.*" Disponible en https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/CEI-2020.pdf (Consultado en fecha 28.10.2022).

[308] *Documento de información sobre la protección contra la Discriminación basada en la orientación*, OIT, *supra nota* 265. p.29."*...cada vez más, en particular en Europa, los motivos de identidad de género y, en*

añoramos una legislación específica y reforzada para afrontar la situación de estas personas desde una perspectiva interseccional y ésta es la razón de nuestro trabajo.

Cabe aprovechar el impulso de los avances alcanzados en materia de igualdad de género a fin de que la protección interseccional no se retarde aún más.

Este repaso a la situación actual de determinados grupos en el mercado de trabajo nos ha resultado de interés a la hora de escoger los ámbitos laborales objeto de nuestro estudio (igualdad de oportunidades, políticas de empleo, brecha salarial, medidas de conciliación de la vida personal y profesional y discriminación digital), altamente coincidentes con las vulnerabilidades laborales contemporáneas. Asimismo, resulta de interés para analizar más adelante si las medidas de la UE actuales son realmente eficaces para la protección de estas personas portadoras de varios factores de discriminación o si bien adolecen de ineficacia por la ausencia de perspectiva interseccional.

cierta medida, de expresión de género, se incluyen expresamente en las leyes y las disposiciones de lucha contra la discriminación, además de la orientación sexual (a saber, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Finlandia, Francia, Grecia, Montenegro, Noruega y Ucrania)".

VIII.-POLITICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA UE

La intervención de la UE sobre la Igualdad de oportunidades es el primer contexto dentro del ámbito laboral que vamos a analizar con el objeto de examinar si en la regulación actual tiene cabida la cuestión interseccional y, en su caso, averiguar si constituye una base sólida de experiencia para integrar una perspectiva adecuada que otorgue amparo de protección a los sujetos que sufren desigualdad combinada de factores. El largo camino recorrido hasta llegar al trato diferenciado justificado y la compensación del agravio soportado por personas con desventajas en el mercado laboral es nuestro punto partida para valorar posibles vías de tratamiento en situaciones de interseccionalidad.

8.1. LOS PROGRAMAS DE ACCION SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA UE

Las políticas de Igualdad de Oportunidades en la UE han tenido un importante desarrollado en el ámbito de la Igualdad de Género a través de Estrategias políticas destinadas a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres. Se trata de un valor central de la UE, uno de sus principios fundamentales y un principio clave del Pilar Europeo de Derechos Sociales[309].

Resulta interesante hacer un recorrido por el camino sembrado por las instituciones de la UE en esta materia, así como por la tarea pendiente de acometer en la que sin duda tendrá amplia cabida la perspectiva interseccional.

A lo largo de su historia la UE ha conformado Programas, Estrategias y un cuerpo consolidado de legislación y de jurisprudencia, con normas, medidas y criterios que han ido evolucionando a lo largo del tiempo, y que han situado a la UE a la cabeza mundial en la protección de la igualdad.

En este epígrafe nos centramos en los Programas de acción de la Comisión Europea y en el trabajo del Parlamento Europeo en lo que se refiere al tema de nuestro estudio, el tratamiento de interseccionalidad de vectores de discriminación. Asimismo, repasaremos el papel de otros organismos de la UE en esta materia y los recursos

[309] *Pilar Europeo de Derechos Sociales.DOUE 13.12.2017 C 428/10,* disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017C1213(01)&from=ES (Consultado en fecha 17.11.2022).

financieros dotados al respecto. En primer lugar, haremos un breve repaso a los primeros Programas de la Comisión en materia Igualdad, y ello nos servirá de base para analizar en los siguientes epígrafes el enfoque interseccional de la actual Estrategia de Igualdad de género.

A través de la Comisión Europea se han desplegado cinco Programas de Acción para la Igualdad de oportunidades, plurianuales y sucesivos, con el objeto de promover acciones concretas destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. Estos Programas instrumentan medidas de acción positivas que serán estudiadas más adelante.

Los tres primeros Programas, que se extienden desde 1982 hasta 1995 en un principio se dirigieron a aumentar las ventajas en la presencia y participación de las mujeres en áreas infrarrepresentadas, incorporando a partir del tercer Programa medios de financiación específicos, obteniendo algunos resultados de mejora en la situación del colectivo femenino, pero no alcanzaron el objetivo de la Igualdad de facto.

Los Programas en las siguientes versiones y a partir de la Conferencia de Beijing en 1995 evolucionaron hacia el llamado "Mainstreaming o transversalidad de género"[310], tratando de incorporar la perspectiva de género en el diseño, formulación, ejecución y evaluación de las políticas de forma transversal lo que exige un análisis interdisciplinar de las distintas necesidades de las mujeres y los hombres[311].

[310] El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) define la transversalidad de género en *UN Economic and Social Council Resolution 1997/2: Agreed Conclusions*, de 18 July 1997. "*Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad"*. Documento disponible en https://www.refworld.org/docid/4652c9fc2.html (Consultado en fecha 17.11.2022).

[311] La doctrina también se ha ocupado desde hace décadas de explicar este concepto. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. "La nueva dimensión de la Igualdad y la Transversalidad de las políticas de género", *Relaciones Laborales* 19 (2001). *"Esa consideración global de la temática de género está vinculada a la llamada transversalidad de las políticas o al mainstreaming de género, principio y método aceptado en una dimensión universal, en la Conferencia de Pekín, y asumido por el Tratado de Amsterdam dentro del Tratado Constitutivo, cuyo art. 2 ha integrado la promoción de la igualdad entre hombre y mujer como misión fundamental de la Comunidad, y ha condicionado el conjunto de las políticas y medidas comunitarias al objetivo de la consecución de esa igualdad, integrando en todas las políticas comunitarias la dimensión y la política de género, obligando a evaluar e integrar la dimensión de género en todas las políticas y a movilizar esas políticas a favor de la igualdad de oportunidades. Ello hará de toda política comunitaria una política para la igualdad, al menos en cuanto que esa igualdad debe tenerse en cuenta de manera abierta y efectiva en la adopción y en la ejecución de toda política, teniendo en cuenta en su*

Así lo recoge también la Comisión en su Comunicación de 21 de febrero de 1996, "Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias", en la que se contempla la inclusión de la transversalidad en las políticas de cooperación al desarrollo, política de comunicación e igualdad de oportunidades y en la propia política de personal del organismo[312].

Igualmente, el ya citado Tratado de Ámsterdam recoge el principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades como una de las directrices básicas de todas las políticas de la Comunidad y ello tiene su reflejo en el diseño del Cuarto Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1996-2000) que establece la transversalidad de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones.

Este Programa además de establecer acciones concretas para la consecución de sus objetivos, destaca los medios de financiación de estas actuaciones, así como las medidas relativas al seguimiento y control de los programas a partir de organismos

concepción y puesta en práctica las preocupaciones, las necesidades y las aspiraciones de las mujeres….el mainstreaming de género es una estrategia que no puede ser puesta en funcionamiento de una sola vez, sino progresivamente y de forma constante y que obliga a una voluntad decidida de poner sobre la mesa aspectos ahora desatendidos de los desequilibrios de género existentes en nuestra sociedad, de atender a las distintas necesidades y expectativas reales de los hombres y de las mujeres y a la búsqueda de un mejor reparto de oportunidades y responsabilidades entre unos y otros...". LOUSADA AROCHENA, J.F. "El Principio de transversalidad en el ámbito de las relaciones laborales (Un comentario de la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002", *Relaciones Laborales* 22 (2003), "*……supone un avance, un importantísimo avance, por varios motivos: 1.º) el reconocimiento explícito del principio de transversalidad es el reconocimiento implícito de la masculinidad del ordenamiento jurídico, lo cual justifica su revisión crítica, y 2.º) el principio de transversalidad, fundamento de una revisión global del Derecho, demuestra la insuficiencia en la consecución de la igualdad de los mecanismos tradicionales de tutela antidiscriminatoria --basados en el sexo y de alcance no global--."* PÉREZ DEL RÍO, T. "Igualdad entre hombres y mujeres, transversalidad de género y acción positiva en la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres" (2007) p.12. *"Mediante el reconocimiento del principio de transversalidad de género, la totalidad del ordenamiento jurídico aparece impregnado del objetivo de conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, de modo que, cada norma jurídica, ostentará la finalidad adicional de conseguir ese objetivo. En otras palabras, todas y cada una de las normas jurídicas han de convertirse en mecanismo de consecución de la igualdad entre hombres y mujeres."*

[312] "*Incorporating equal opportunities for Women and Men into all community policies and activities" COM(96) 67 Final."La presente comunicación es una etapa en un proceso que debe proseguir para que el principio de mainstreaming tenga una expresión concreta más consecuente que en el pasado.... En el año 1996 se esperan conseguir sobre todo progresos significativos en la ejecución del principio de mainstreaming en todas las políticas comunitarias."* Disponible en https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1996:0067:FIN:EN:PDF (Consultado en fecha 17.11.2022).

comunitarios que vierten conclusiones que a su vez sirven de base para los siguientes Programas y Medidas[313].

El V Programa de Acción Comunitaria que abarca de 2001 a 2005, prorrogado hasta 2006, que versa sobre "La estrategia comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres", a diferencia de los anteriores, contempla la intervención de los poderes en aspectos de la vida privada y familiar de los sujetos, siempre con la transversalidad de la perspectiva de género y combinando intervención legislativa y acciones concretas reforzadas mutuamente. En lo que respecta al tema de nuestra investigación, este Programa por fin ya incluye entre sus objetivos la discriminación directa e indirecta basada en el sexo y la discriminación múltiple contra las mujeres[314].

Cabe destacar el papel que otorga este Programa a la figura del varón en el logro de la igualdad real resaltando la necesidad de implementar medios para hacer posible la conciliación de su vida profesional y su vida familiar, adoptando medidas de forma individualizada y separadas para el Hombre. Se trata de una forma de pasar de la Igualdad formal a la Igualdad real con propuestas de medidas elaboradas con la participación de todos los interesados[315].

En este año 2006 el Consejo llama la atención sobre la posición de los hombres en la consecución de la Igualdad. En el proyecto de conclusiones sobre “Los Hombres y la Igualdad de Género” recomienda una mayor participación de los mismos en las acciones de la igualdad de género y de potenciación de las mujeres. Este documento tiene un enfoque interseccional sin diferencia de género, al reconocer la necesidad de adoptar medidas para tratar las situaciones específicas que experimentan los hombres y mujeres de distintos grupos o en distintas situaciones de vida,

[313] Este cuarto Programa establece como objetivos movilizar a los agentes de la vida económica y social para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; promover la Igualdad de Oportunidades en una economía en mutación, en la educación, la formación ocupacional y el mercado de trabajo; conciliar la vida personal, profesional y familiar de mujeres y hombres; promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones; fortalecer las condiciones del ejercicio del derecho a la igualdad.

[314] *Decisión del Consejo de 20 de diciembre de 2000 por la que se establece un Programa de Acción Comunitaria sobre la Estrategia Comunitaria en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2001-2005) DOCE 19.1.2001 L 17/22. art. 3 b).* Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001D0051&qid=1668788184317&from=ES (Consultado en fecha 18.11.2022).

[315] CASTELLANO BURGUILLO, E. *supra nota* 23. p.145.

dependiendo de su situación familiar, edad, estado de salud, etnia, situación social, orientación sexual, discapacidades, etc.[316].

Analizando los Informes que la Comisión Europea ha realizado anualmente sobre la Igualdad entre mujeres y hombres desde el año 2002 hasta el año 2006 no encontramos ninguna referencia a la discriminación interseccional. Solo hallamos referencias a la discriminación múltiple en el Informe sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres del año 2005 cuando señala que el riesgo de las mujeres de más edad sigue siendo mayor que el de los hombres del mismo grupo de edad. Además, las cabezas de familias monoparentales, mayoritariamente mujeres, suelen sufrir múltiples desventajas y son especialmente vulnerables a la exclusión social[317].

Al examinar la Comisión la integración de la perspectiva de género en las políticas de inmigración e integración señala que debe prestarse una atención particular a la doble discriminación sexista y racista que sufren a menudo las mujeres inmigrantes, sobre todo en el mercado laboral.

Abarcando el mismo periodo que el V Programa citado, la Comisión aprueba el documento "Hacia una la Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005)" donde el enfoque dual sigue presidiendo la filosofía de las políticas de Igualdad, integrando el mainstreaming de género junto a las acciones específicas a favor de las mujeres[318].

La Estrategia marca cinco ámbitos de intervención interdependientes, siendo uno de ellos promover la igualdad de mujeres y hombres en la vida civil, prescribiendo que deberá prestarse una atención especial a las mujeres víctimas de discriminaciones múltiples (por ejemplo, las mujeres migrantes o con discapacidad) [319].

---

[316] *Los hombres y la Igualdad de género- Conclusiones del Consejo (2006),* apartado 5. Disponible en https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz_dokumentuak/es_def/adjuntos/Los_hombres_y_la_igualdad_de_genero.pdf (Consultado en fecha 27.11.2022).

[317] *Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres,* COM (2005)44 final, 2.2. Desequilibrios entre hombres y mujeres. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52005DC0044&qid=1668790034357&from=ES (Consultado en fecha 18.11.2022).

[318] En este periodo la doctrina más autorizada aboga por la llamada estrategia dual de conjugar la transversalidad con las políticas específicas en favor de la mujer RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *supra nota* 311, p.7.

[319] *Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)* COM (2000) 335 final. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10932 (Consultado en fecha 21.07.2024).

Otro importante documento que contempla Discriminación múltiple en esta fecha es la Estrategia marco contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos, de fecha 1 de junio de 2.005[320]. Es fruto y continuación del Libro Verde «Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada», y en su Introducción se plantea la necesidad de aplicar un enfoque integrado para combatir la discriminación y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, que tenga en cuenta el hecho de que algunas personas pueden sufrir discriminaciones múltiples por varios motivos. La conveniencia de centrar la atención en las situaciones de discriminación múltiple, así como en las ventajas de fomentar la igualdad de oportunidades para todos se recoge en el objetivo 3 de la citada Estrategia.

Por otra parte, basadas en los resultados de esta Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005) y como continuación a la misma, a partir del 2006 se ponen en marcha otras acciones y medidas como el Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2006-2010[321]. Uno de sus objetivos es conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres, y entre las acciones al respecto la UE se compromete a combatir la doble discriminación que sufren las mujeres inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas.

Como parte del seguimiento de la aplicación de dicho Plan, la Comisión adoptó el Informe intermedio sobre la situación en que se halla el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres en el que se describe la forma en que las acciones han contribuido a alcanzar los objetivos del Plan de trabajo[322]. En cuanto al objetivo de conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres pone de relieve la necesidad de luchar contra todas las formas de discriminación dado que las mujeres son objeto frecuentemente de discriminación múltiple, haciendo especial referencia a las acciones a favor de la comunidad gitana y la necesidad de tener en cuenta la situación de las mujeres de minorías étnicas y a las

[320] *Estrategia Marco contra la Discriminación y por la Igualdad de Oportunidades para todos*, *supra nota* 31.

[321] *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010*, COM (2006) 92 final, No publicada en el Diario Oficial, disponible en https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/roadmap-for-equality-between-women-and-men-2006-2010.html (Consultado en fecha 13.11.2023).

[322] *Informe Intermedio sobre la situación en que se halla el Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres (2006-2010)*, COM(2008) 760 final, apartado 2. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0760:FIN:ES:PDF (Consultado en fecha 27.11.2022).

mujeres inmigrantes, en lo que respecta a la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Más centrada en el contexto laboral encontramos la Comunicación sobre "Igualdad entre mujeres y hombres" en el año 2009 con especial consideración hacia las mujeres a cargo de familias monoparentales y las mujeres mayores de 65 años en las cuales la segregación de género en el mercado laboral afecta a su salario, el desarrollo de su carrera y los derechos de pensión acumulados y provoca un riesgo de pobreza mayor respecto del colectivo masculino.

La posición de los varones en la consecución de la Igualdad vuelve a la palestra en el programa de trabajo de la Comisión Europea sobre igualdad entre los sexos plasmado en la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 adoptada en el año 2010[323]. La misma era fruto del Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2006-2010, y establecía una base para la cooperación entre la Comisión, las demás instituciones de la UE, los Estados miembros y el resto de partes interesadas, en el marco del citado Primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género, con el objetivo de mejorar de la situación laboral de las mujeres en el mercado laboral, la sociedad y los puestos de decisión, prestando especial atención al papel de los hombres en la igualdad entre mujeres y hombres.

Para lograr el objetivo de Europa 2020 de que la tasa de empleo de mujeres y hombres alcance el 75 %, la Estrategia mira a las mujeres de más edad, las personas solas con hijos, las mujeres con discapacidad, las inmigrantes y las mujeres pertenecientes a minorías étnicas. Respecto de estos grupos en los que las tasas de empleo son bajas ha de prestarse especial atención a la participación en el mercado de trabajo.

El análisis de la multiopresión viene reflejado en la mención de las mujeres que crían solas a sus hijos y las de más edad, en las que la disparidad salarial conduce a una disparidad de pensiones generando un mayor riesgo de pobreza. Igualmente reconoce que, entre los grupos desfavorecidos como la población inmigrante, con discapacidad o de edad avanzada esta disparidad salarial es mucho y causa graves problemas a las mujeres.

La conciencia de que la discriminación por dos motivos o más, por ejemplo, la edad y el sexo en el caso de las mujeres de edad avanzada produce consecuencias agravadas a la hora de acceder al empleo está presente en la Estrategia, incluso atisba

[323] *Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015. COM(2010) 491 Final*, disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0491&from=ES (Consultado a fecha 28.11.2022).

una incipiente preocupación por la discriminación en relación con la identidad de género.

En apoyo de la aplicación de la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015, el Consejo de la Unión Europea adoptó el Pacto Europeo para la Igualdad Género 2011-2020, en el que aplica una visión múltiple de las causas de la discriminación asumiendo el compromiso de examinar sus causas y explorar los medios adecuados para eliminarla[324]. Propone como medidas para suprimir las desigualdades de género y combatir la segregación por sexos en el mercado laboral la promoción del empleo de la mujer en todos los tramos de edad y reducir las desigualdades en materia de empleo, por medios como la lucha contra toda forma de discriminación. Igualmente contempla como medidas para promover un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de mujeres y hombres reforzar la prevención de la violencia contra las mujeres y la protección de las víctimas y de las potenciales víctimas, entre ellas las mujeres pertenecientes a grupos desfavorecidos.

Sin embargo, el avance en las políticas de igualdad de oportunidades no ha sido constante en la asunción de una mirada múltiple de la diferenciación. En diciembre de 2015, la Comisión publicó el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019[325] con un fin continuista y de seguimiento a la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015. En dicho Compromiso se propone la integración transversal de la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades y políticas de la UE, pero no se hace referencia expresa a la Discriminación Interseccional. La indicación más parecida es la propuesta de eliminar las barreras para acceder al mercado laboral de grupos vulnerables, como las migrantes y las personas solas con hijas/hijos y como prioridad y acción clave recoge dedicar especial atención a las necesidades específicas de grupos desfavorecidos, como las personas solas con hijos, las mujeres mayores, las gitanas y las discapacitadas.

El Consejo adoptó en 2015 las conclusiones sobre el Plan de Acción en materia de género 2016-2020 en el que se destaca la necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, así como

[324] *Conclusiones del Consejo sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).* DOUE 25.5.2011 C 155/10, apartado 12. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525(01)&from=ES (Consultado en fecha 28.11.2022).

[325] *Compromiso estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019*, (Consultado en fecha 03.02.2023). Apartado 2. Reducción de las disparidades entre sexos en retribuciones, ingresos y pensiones para combatir la pobreza entre las mujeres. Apartado 3. Prioridades y acciones clave 2016-2019. Disponible en https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-es/format-PDF (Consultado en fecha 27.04.2025).

la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. Este Plan contempla entre sus objetivos el acceso a un trabajo decente para las mujeres de todas las edades poniendo especial atención a los casos de discriminación múltiple por distintos factores[326].

La evolución de la Comisión y el Consejo de la UE hacia la cuestión interseccional ha sido lento y progresivo. Hubiera sido deseable que la Comisión acometiera un tratamiento más temprano de este asunto vital en las metas políticas de igualdad. Más adelante en este mismo Capítulo analizaremos la vigente Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 con un reconocimiento explícito de la interseccionalidad como forma de discriminación.

En cuanto al Parlamento Europeo, no nos sorprende que haya seguido la estela multidimensional en el tratamiento de la igualdad, dada su postura adelantada en esta materia. En el año 2012 emite el Informe sobre la Eliminación de los estereotipos de género de la sociedad con la consideración de que estos clichés se combinan frecuentemente con otros, tales como edad, condición de migrante, orientación sexual, discapacidad, etc., y en este contexto la discriminación afecta en mayor medida a las mujeres con múltiples identidades[327]. Además, no ha dejado de incluir la perspectiva de género en el trabajo de sus comisiones y delegaciones dotándole de herramientas para la promoción, mayor sensibilización y aplicación del principio de la integración de la perspectiva de género en sus trabajos. Llama la atención que en la integración de la perspectiva de género no solo menciona la protección frente a numerosos factores de discriminación, sino que engloba los derechos, las expectativas y el bienestar de las mujeres, jóvenes, personas LGBTIQ y personas de todas las identidades de género[328].

---

[326] *Gender Action Plan 2016-2020 - Council Conclusions* (2015), *"Support extension of national coverage and access by women of all ages to all types of health care services, paying attention to multiple-discrimination, e.g. age, ethnicity, religion, rural/ urban, etc." Examples of possible activities. "Support government's social protection floor that ensures access by women of all ages, especially those who are subject to multiple discrimination".* Examples of possible activities. Documento disponible en http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2015/10/26-fac-conclusions-gender-development/ (Consultado en fecha 03.12.2022).

[327] *Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de Marzo de 2013, sobre la eliminación de los estereotipos de Género en la UE.* DOUE 29.1.2016 C 36/18, Considerando H. Documento disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2013-0074_ES.pdf (Consultado en fecha 27.11.2022).

[328] *Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de enero de 2019, sobre la integración de la Perspectiva de Género en el Parlamento Europeo.* DOUE 27.11.2020, C411/13, apartado 40, 41. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52019IP0010&qid=1699944126541 (Consultado en fecha 03.02.2022).

En su afán de reforzar la integración de la perspectiva de género en la legislación de la UE, el Parlamento Europeo pide al Consejo Europeo que establezcan una formación del Consejo sobre igualdad de género con el fin de facilitar la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y la legislación de la Unión. Dicha petición no deja atrás la dimensión interseccional para lograr la igualdad de género y la igualdad en general advirtiendo que las políticas de la Unión no han aplicado hasta ahora un enfoque interseccional y se han centrado principalmente en la dimensión individual de la discriminación, que no aborda sus dimensiones institucional, estructural e histórica. Considera esencial la perspectiva interseccional y horizontal para reconocer y abordar estas amenazas múltiples de discriminación, para entender los obstáculos estructurales y además proporciona datos para trazar el camino hacia unas políticas estratégicas y eficaces[329].

Sobre los retos futuros para los derechos de la mujer en la UE el Europarlamento insta a que se apruebe la Directiva contra la discriminación y se garantice la erradicación de las formas múltiples e interseccionales de discriminación en todos los Estados miembros de la Unión. Propone el enfoque interseccional como un método eficaz para la consecución de políticas estratégicas contra la discriminación, la exclusión y las desigualdades sociales sistémicas dado que esta visión ayuda a entender los obstáculos estructurales de la discriminación y proporciona datos que permiten crear parámetros de referencia. La recopilación de datos comparables sobre edad y origen racial y étnico, desglosados por género, pueden mejorar el análisis cuantitativo y permiten la integración de la perspectiva de género interseccional a la hora de elaborar y aplicar políticas de la UE[330].

Las sucesivas Resoluciones del Parlamento en materia de igualdad de género recogen explicita y ampliamente la cuestión interseccional haciendo hincapié en la necesidad de proteger y promover los derechos de los grupos que sufren esta forma de discriminación, incluidas las mujeres con discapacidad, las mujeres racializadas, como las mujeres de color, las mujeres migrantes y pertenecientes a minorías étnicas, las mujeres de edad avanzada, las mujeres con niveles educativos más bajos, las mujeres con problemas de salud, las madres solteras y las mujeres LGBTIQ+ en zonas rurales y despobladas. Pide al Consejo que se esfuerce por promover el concepto de lucha contra

[329] *Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de diciembre de 2020, sobre la necesidad de una Formación del Consejo dedicada a la Igualdad de Género. DOUE 29.10.2021 C 445/150*. Considerando C y D. Documento disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0379_ES.pdf (Consultado en fecha 15.01.2023).

[330] *Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de febrero de 2021 sobre los retos futuros para los Derechos de la Mujer en Europa: Más de veinticinco años después de la declaración y la Plataforma de acción de Pekín*, Considerando O y apartado 13. *supra nota* 258.

la discriminación múltiple e integre el análisis interseccional en todos órganos de las Naciones Unidas y de la Unión Europea y sus Estados miembros[331].

Puede afirmarse, como ya hemos señalado en Capítulos anteriores, que el Parlamento de la UE ha integrado la perspectiva interseccional en sus Resoluciones sobre la igualdad de género con la firme intención de abordar esta forma de desigualdad en ámbitos diversos como en el contexto laboral, el sector digital, la pobreza en zonas rurales, o la alfabetización. Cuestión distinta es que esta voluntad se retrate verdaderamente en las políticas de Igualdad y que merezcan una efectiva transposición al terreno práctico, cuestión que abordamos en los siguientes epígrafes de este Capítulo.

En resumen, podemos concluir de todo lo anterior que los Planes de acción y las Estrategias de igualdad comentadas han integrado los postulados del Feminismo de la diferencia proponiendo medidas que atienden a las diferencias de los individuos en todos los ámbitos[332]. El siguiente paso es inspirar un enfoque interseccional que tenga en cuenta las particularidades de cada individuo cuando coinciden de tal forma que aumentan la desigualdad dando lugar a un perjuicio especifico.

De la misma forma que los anteriores Programas de acción estimularon medidas de avance igualitario en aquellos estados miembros donde no existía tradición de adoptar medidas para la igualdad[333], anhelamos que la mirada interseccional de las futuras políticas de la UE influya decisiva y decididamente en los ordenamientos jurídicos estatales. Por ello en los siguientes Capítulos vamos a analizar la actual Estrategia de Igualdad de género con el fin de comprobar si verdaderamente ha adoptado dicha perspectiva en su actuación.

8.2. EL PAPEL DE OTROS ORGANISMOS RELEVANTES Y RECURSO FINANCIEROS

Antes de analizar en el siguiente epígrafe las políticas de la UE en vigor conviene a hacer una breve referencia a otros organismos relevantes e instrumentos financieros puesto en marcha en relación con las políticas ya comentadas.

---

[331] *Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de febrero de 2023, sobre las prioridades de la Unión para el sexagésimo séptimo período de sesiones de la Comisión de la condición jurídica y social de la Mujer de las Naciones Unidas.*DOUE 11.8.2023 C 283/5. Recomendación v. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023IP0048&qid=1699944911623 (Consultado en fecha 14.11.2023).

[332] CASTELLANO BURGUILLO, E. *supra nota* 23, p.151.

[333] *Ibid.*p.150

La labor de estas entidades no decisorias es fundamental en la orientación difusión y fomento de la Igualdad de oportunidades en la UE, por lo que comentaremos a modo de ejemplo de su trabajo algunos de los documentos elaborados en relación con el tema objeto de nuestro estudio.

Por otro lado, no ha perderse de vista que las orientaciones de la UE inspiran las acciones concretas que van a desplegar los Estados miembros que generan un cambio progresivo de mentalidad en los hombres y mujeres de estos Estados. Además, justifican las ayudas económicas que presta la UE para el despliegue de los postulados en materia de Igualdad y no discriminación. En la medida en que la UE adopte e inspire una visión interseccional en la Igualdad de oportunidades se liberarán los recursos institucionales y económicos para que su consolidación sea haga realidad.

Todas las instituciones de la UE cuentan con Comités encargados de asegurar la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres en la Unión y en el seno de cada organismo. Además, cuentan con el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), creado en 2010, que tiene como objetivo ayudar a las instituciones de la UE y a los Estados miembros a fomentar la igualdad de género en todas las políticas de la UE y en las políticas nacionales resultantes, luchar contra la discriminación por razón de sexo, así como promover la sensibilización a la ciudadanía de la UE sobre este tema. En este contexto desarrolla y ofrece a la UE y sus estados miembros datos, información, herramientas, metodologías, buenas prácticas y aproximaciones para facilitar y consolidar el progreso e implantación de las políticas y directivas de la UE dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres.

En esta labor el EIGE publicó en el año 2019 el informe "Intersecting inequalities Gender Equality Index", que trataremos más delante, en el que insiste en la necesidad de mejorar la recopilación de datos y la investigación y la formulación de políticas para captar la interseccionalidad en la UE[334].

Otro órgano a destacar es el Comité Consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres adjunto a la Comisión Europea cuya finalidad es instaurar un marco institucionalizado para facilitar la consulta con las instancias específicamente encargadas de promover la igualdad de oportunidades en los Estados miembros de forma regular y favorece el intercambio de experiencias, políticas y prácticas pertinentes entre los países de la UE y entre las diversas partes implicadas. También ayuda a la Comisión a elaborar y realizar acciones para promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres. Con este fin, favorece el intercambio

[334] European Institute for Gender Equality, *Intersecting Inequalities Gender Equality Index* (2019), disponible en https://dx.doi.org/10.2839/67036 (Consultado en fecha 04.12.2022).

de experiencias, políticas y prácticas pertinentes entre los países de la UE y entre las diversas partes implicadas.

En el año 2020 este Comité emitió un Informe sobre la Interseccionalidad en las leyes y Políticas de Igualdad de Género con Recomendaciones para la Comisión y los Estados Miembros que abogan por crear conciencia sobre un enfoque interseccional para la formulación de políticas y su implementación, y sobre la existencia y la dinámica de discriminación interseccional[335]. A fin de hacer visibles y bien entendidas las formas interrelacionadas de discriminación se proponen medidas dirigidas a los Estados miembros y a la Comisión Europea para que las políticas y la legislación sean más específicas y eficaces. Las líneas de abordaje que plantea van desde garantizar que las políticas de igualdad de género conduzcan a una igualdad sustantiva para todos hasta promover el desarrollo y la implementación de leyes contra la discriminación para abordar la discriminación estructural más allá de los casos individuales.

Entre las Recomendaciones a los Estados Miembros encontramos, entre otras acciones, incorporar una perspectiva interseccional al incorporar la igualdad de género en todas las políticas y programas, desde el diseño hasta los procesos de implementación, monitoreo y evaluación.

A la Comisión Europea le recomienda adoptar un enfoque interseccional en el desarrollo de una Estrategia de Igualdad de Género de la Comisión Europea y desarrollar acciones concretas para abordar los grupos que están en riesgo de discriminación. Lo primero ha sido atendido, al menos de forma testimonial, en la actual Estrategia de Igualdad de Género si bien el segundo encargo, de momento ha sido relegado, como ya hemos analizado en el capítulo anterior.

Una de las Recomendación a la Comisión es la de difundir investigaciones, iniciativas políticas y mejores prácticas, así como el seguimiento del progreso de forma regular. Se trata de una propuesta valiosa en tanto que la difusión amplia de los resultados juega un papel esencial para garantizar su incorporación a las políticas y lograr el cambio necesario.

En un contexto más informal, el Grupo de Alto Nivel de Transversalidad de Género colabora con la Comisión apoyando a las Presidencias del Consejo en la identificación de las áreas políticas y objetivos que puedan ser y es el principal foro para planificar la estrategia de seguimiento de la Plataforma de Acción de Beijing.

Por otra parte, en el seno del Parlamento Europeo trabaja la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM) la cual tiene como principal objetivo

[335] *Opinion on Intersectionality in Gender Equality Laws, Policies and Practices* (2020), *supra nota* 54.

garantizar el Derecho de la UE y el desarrollo igualitario de oportunidades y derechos para hombres y mujeres, con una contribución decisiva en el desarrollo de los derechos de las mujeres en la UE. En este contexto desempeña funciones de proposición de las medidas necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y desarrollo de su carrera profesional y controla que la implementación de dichas medidas desemboque en una representación equilibrada de ambos sexos en todos los niveles de la organización administrativa de la UE a fin de que se asegure un trabajo digno y la igualdad de oportunidades en general.

Esta Comisión alertó del retroceso de los derechos de la mujer en el último decenio vislumbrando una clara ofensiva a escala mundial y europea contra la igualdad de género y los derechos de las mujeres, razón por la que el Parlamento Europeo aprobó en 2019 la Resolución sobre la involución en el ámbito de los derechos de la mujer y la igualdad de género en la Unión Europea[336]. Entre las manifestaciones de esta involución señala la preocupante tendencia a la reducción del espacio de la sociedad civil tanto en la UE como en el resto del mundo, así como al aumento de la penalización, burocratización y restricción de la financiación de las organizaciones de derechos fundamentales, incluidos los activistas y organizaciones que luchan por los derechos de la mujer. Otra muestra preocupante son los recortes de los recursos disponibles para las organizaciones en defensa de los derechos de las mujeres y los centros de acogida para mujeres en algunos Estados miembros.

Llama la atención la condena sobre la reinterpretación y reorientación de las políticas de igualdad de género en términos de política familiar y de maternidad que se está produciendo en algunos Estados miembros. Estas políticas están dirigidas tan solo a determinados grupos y su planteamiento no es inclusivo ni muestra ningún interés por llevar a cabo un cambio estructural sostenible que dé lugar a una mejora sostenible de los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

[336] *Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de febrero de 2019, sobre la Involución en el ámbito de los Derechos de la Mujer y la Igualdad de Género en la Unión Europea.DOUE 23.12.2020 C 449/102.* Considerando M. *"…..algunos activistas y organizaciones que hacen campaña en contra de los derechos humanos aspiran, con sus estrategias, a revocar la legislación vigente en materia de derechos humanos básicos relacionada con: la sexualidad y la reproducción, como el derecho de acceso a métodos anticonceptivos modernos, técnicas de reproducción asistida o abortos seguros; la igualdad de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI+); el acceso a la investigación de células madre; y el derecho a cambiar de género o sexo sin temor a consecuencias legales;"* Considerando Q. El Parlamento denuncia la falta de respuesta del Consejo y del Consejo europeo a la oleada que durante la primera mitad de 2018 se produjo en contra del Convenio de Estambul en varios Estados miembros, lo que dio pie a la incitación al odio, en especial contra las personas LGBTI+. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0111_ES.html (Consultado en fecha 06.12.2022).

Como propuestas de abordaje recoge un abanico de dimensiones como la integración de la perspectiva de género y la igualdad de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI+). Considera que la colaboración de los hombres desempeña un papel importante en el fomento de la igualdad de género y la eliminación de la violencia contra las mujeres.

Las múltiples formas de discriminación contra la mujer están presentes en este ilustrativo documento, entre ellas la discriminación estructural, laboral y económica, y las que atañen a mujeres pertenecientes a grupos étnicos y religiosos minoritarios que sufren desigualdades interseccionales.

Junto a la advertencia de retroceso de los derechos del colectivo femenino, no se olvida de los derechos de las personas LGBTI+ y de las minorías más vulnerables, como las mujeres pertenecientes a grupos minoritarios, entre ellos, las minorías sexuales y de género, para los cuales pide a los Estados miembros que garanticen la protección y el reconocimiento de sus derechos.

Hace hincapié en que la igualdad de género no puede lograrse a menos que todas las mujeres, incluidas las pertenecientes a estos grupos especialmente vulnerables que sufren desigualdades interseccionales, disfruten de igualdad de derechos.

Las políticas laborales son concebidas como medio para dotar a las mujeres de independencia mediante la emancipación socioeconómica y como mecanismo de lucha contra las desigualdades y la discriminación significativas en el trabajo. A tal fin deben promover la revalorización de los salarios y la regulación del trabajo y del tiempo de trabajo, combatir y prohibir todas las formas de empleo precario y defender el derecho a la negociación colectiva. Aboga por iniciativas específicas orientadas al empoderamiento económico de las mujeres y que aborden la segregación por sexos, el acceso de la mujer al mercado laboral, y la brecha salarial y digital.

En este documento, volvemos al origen de esta tesis. El Parlamento insta al Consejo a que desbloquee la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato fuera del mercado laboral entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, que tiene por objeto ampliar la protección contra la discriminación mediante un planteamiento horizontal.

Por otro lado, el CESE en el Dictamen exploratorio sobre «La igualdad de género en los mercados laborales europeos» aprobado en 2018 destaca la necesidad de un enfoque interseccional con el fin de aumentar las oportunidades en el mercado laboral de las mujeres que sufren múltiples formas de discriminación y pide que se adopten medidas integradas y específicas dirigidas a las mujeres pertenecientes a grupos vulnerables, ya que a menudo encuentran mayores dificultades para

incorporarse al mercado de trabajo[337]. En el siguiente epígrafe comentaremos los trabajos de este órgano en relación con la actual Estrategia de Igualdad de Género en los que insiste en una perspectiva holística e interseccional de la Igualdad de género.

Sobre la Agencia Europea de los Derechos Fundamentales (FRA) en su labor de asistir y asesorar en materia de derechos fundamentales a las instituciones y a los Estados miembros de la UE, recopila información sobre derechos fundamentales en los ámbitos de competencia de la UE.

El dictamen 1/21 de la FRA sobre la Igualdad en la UE 20 años después de la aplicación inicial de las Directivas sobre Igualdad analiza el alcance y la naturaleza de las experiencias vividas de desigualdad y discriminación en toda la UE[338]. En el documento se hace constar que los datos muestran sistemáticamente que muchas personas en toda la UE sufren discriminación interseccional basada en diversas combinaciones de motivos. Abordar la discriminación desde la perspectiva de un único motivo no logra abordar las diferentes formas en que las personas sufren discriminación en su vida cotidiana.

Tras denunciar que esta discriminación interseccional no está protegida por el Derecho de la UE, y solo unos pocos Estados miembros han adoptado disposiciones legales relativas a la discriminación múltiple o interseccional, advierte que la UE debería incluir la discriminación interseccional en la legislación existente y en la nueva legislación en el ámbito de la igualdad y la no discriminación. Esto permitiría a la UE y a los Estados miembros reforzar la protección jurídica contra la discriminación interseccional, en particular para las mujeres que sufren discriminación por la combinación de diferentes motivos de discriminación. A tal fin recomienda desarrollar estrategias para captar adecuadamente las situaciones en las que los diferentes motivos de discriminación se cruzan o actúan conjuntamente. Los Estados miembros de la UE deben utilizar un conjunto exhaustivo de herramientas de recogida de datos sobre igualdad, incluidas encuestas cuantitativas a gran escala que abarquen diferentes grupos de población y motivos de discriminación, junto con pruebas de discriminación, que es un método establecido para generar pruebas objetivas de discriminación.

Por otro lado, los organismos de Igualdad creados a partir de las Directivas Europeas sobre no discriminación tienen como referente a la Red Europea de Organismo

[337] *Dictamen del Comité Económico y Social europeo sobre «La Igualdad de género en los mercados laborales europeos»*, *supra nota* 174.

[338] *Igualdad en la UE 20 años después de la aplicación inicial de las Directivas sobre Igualdad* (2021). Documento disponible en https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-opinion-equality-directives-01-2021-summary_es.pdf (Consultado en fecha 26.12.2022).

de Igualdad de Trato (EQUINET) que desarrolla actividades de refuerzo de las capacidades de estos organismos a través de acciones de formación, de establecimiento de redes e intercambio, así como de defensa pública de la agenda de igualdad y no discriminación.

Los organismos de Igualdad surgen como mecanismos institucionales para integrar la perspectiva de género en las legislaciones, en las políticas, programas y proyectos públicos. Como tales, deben ser involucradas en la adopción de políticas y medidas igualitarias de transversalidad[339].

Consciente de la importancia de la perspectiva interseccional que debe presidir las políticas de igualdad de género, EQUINET publicó en 2021 el Informe llamado *"Trabajadoras domésticas y de cuidados en Europa, una perspectiva interseccional",* cuyo objetivo es mostrar la realidad de este sector e implicar a todas las partes interesadas a escala nacional y de la UE, incluidos los organismos de igualdad, para que adopten medidas urgentes para hacer frente a las discriminaciones de género en la economía del cuidado y el sector del cuidado, desde un enfoque interseccional[340].

Este organismo es conocedor de que la interseccionalidad debe utilizarse como herramienta analítica, legal y política para cambiar las instituciones, monitorear las políticas y brindar respuestas a la necesidad de cambio. Advierte que reconocer la existencia de discriminación interseccional y su relevancia en la legislación de la UE es un paso hacia una posible reforma del marco legal y político de la UE que permitiría tener disposiciones claras y efectivas sobre la prohibición de la discriminación interseccional y la promoción de la igualdad interseccional. Aboga por el reconocimiento de la discriminación interseccional en todos los sistemas jurídicos europeo y nacional. Igualmente recomienda disponer de datos representativos y desglosados sobre igualdad que abarquen todos los motivos interseccionales de discriminación lo que proporcionaría más pruebas de la existencia de discriminación interseccional y

[339] RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. "Igualdad de Género y Políticas Comunitarias", *Relaciones Laborales* 6 (2000) p.4. "*El principio de transversalidad obliga, pues, a detectar los aspectos de la igualdad de género en el diseño, aprobación, puesta en práctica y control de todas las políticas comunitarias. Requiere una nueva forma de elaboración de decisiones, acompañada de instrumentos de análisis adecuados, e implica no sólo a los actores políticos sino también a los actores sociales, pues el análisis todas las propuestas de políticas generales o sectoriales desde una perspectiva de igualdad de género involucra a todos los actores que intervienen en la adopción de esas medidas. También esa perspectiva ha de contemplarse en la puesta en práctica de esa política, en su caso por los Estados, y en su evaluación, que habrá de tener en cuenta los efectos que hayan tenido las políticas en las relaciones de género*."

[340] Equinet, *Domestic and care workers in Europe: an Intersectional issue* (2021). Documento disponible en https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/Internacional/docs/Domestic_care_workers_.pdf (Consultado en fecha 26.12.2022).

estructural y podría ser utilizado por los Estados miembros y las instituciones de la UE para crear políticas adecuadas[341].

Una vez más advertimos que estas orientaciones no pueden quedar en simples menciones testimoniales. Coincidimos con el criterio de Lousada Arochena sobre los organismos de Igualdad cuando señala que no basta su mera existencia, sino que se les ha de dotar de suficiente poder político, rango administrativo, disponibilidad presupuestaria y personal cualificado, para llevar a cabo su labor en la efectividad del principio de transversalidad de la dimensión de género[342].

En este sentido cabe destacar que los instrumentos y las medidas previstas en las políticas de igualdad se han combinado con medios financieros destinados a poner en marcha o sostener las acciones propuestas en esta materia.

La Iniciativa Comunitaria EQUAL financiada con cargo al Fondo Social Europeo hasta 2007 sufragó proyectos innovadores destinados a reducir y hacer desaparecer las discriminaciones en el mercado laboral, tanto las ya existentes como las nuevas formas de discriminación, en especial las ejercidas por razones de sexo, raza u origen étnico, religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual y la exclusión social.

Este Programa fue sustituido hasta 2013 por el programa Progress, destinado a apoyar financieramente la ejecución de los objetivos de la UE en materia de empleo y asuntos sociales entre cuyos fines incluye la no discriminación y la diversidad y la igualdad de género.

El Programa DAPHNE III fue aprobado en este mismo periodo como una línea de financiación específicamente de proyectos para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre las niñas y los niños, los jóvenes y las mujeres y para proteger a las víctimas y grupos de riesgo integrado en el programa general “Derechos fundamentales y justicia”, mediante la adopción de medidas preventivas y la oferta de apoyo y protección a las víctimas y grupos de riesgo.

A partir de 2014 y hasta 2020 el Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía (2014-2020), ya citado, financió proyectos que promuevan, protejan y ejerzan de forma efectiva la igualdad y los derechos de las personas consagrados en el Tratado de la Unión Europea, en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en

[341] Equinet, disponible en https://equineteurope.org/why-intersectionality-is-relevant-for-a-fairer-europe/ (Consultado en fecha 17.11.2023).

[342] LOUSADA AROCHENA, J.F. "El papel de los organismos de Igualdad en la efectividad del Principio de Igualdad", *Conferencia pronunciada el 24 de junio de 2009 con ocasión de la celebración del X Aniversario de la revista Aequalita*, disponible en https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3087801 (Consultado en fecha 18.11.2023).

la Carta y en los convenios internacionales de derechos humanos a los que se ha adherido la Unión. Más específicamente cuenta como objetivos principales el de promover la no discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual, y respetar el principio de no discriminación por los motivos contemplados en el artículo 21 de la Carta, combatir el racismo, xenofobia, homofobia y otras formas de intolerancia, promover los derechos de las personas con discapacidad, promover la igualdad entre mujeres y hombres y la transversalidad de género, entre otros.

En ninguno de estos Programas hemos encontrado ninguna mención específica a partidas destinadas a abordar situaciones de interacción de más de un factor de discriminación.

Otros Fondos de financiación dignos de mención en este último periodo son los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (fondos EIE), para promover la igualdad entre mujeres y hombres, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional F que destina presupuesto a infraestructuras de guarderías, o el Programa Horizonte 2020 que asigna un presupuesto para proyectos que promuevan la sensibilización y la aplicación de la igualdad entre sexos en el sistema y las organizaciones de investigación[343].

En la actualidad uno de los principales instrumentos financieros de la UE, cuya intervención afecta a varios ámbitos de la promoción de la igualdad de oportunidades, es el Fondo Social Europeo. Este Fondo tiene entre sus objetivos el fomento de la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y puede financiar acciones dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación entre vida laboral y privada y la promoción de remuneración igual a trabajo igual y a luchar contra todas las formas de discriminación, así como también presta una especial atención a la inclusión social de aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad y exclusión social como la población joven y las mujeres.

Para el periodo 2021-2027 el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) es el principal instrumento de la UE que financia la aplicación de los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales a través de acciones en los ámbitos del empleo, la educación y las capacidades y la inclusión social. Aporta una importante contribución a la política

[343] Sobre los Fondos estructurales, señala RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *supra nota* 311, p.6. "*este nuevo enfoque de género, global y transversal, requiere la coherencia y la complementariedad entre las distintas intervenciones comunitarias. Ello se ha tenido en cuenta desde luego en los Fondos estructurales para el apoyo de acciones que contribuyan positivamente al fomento de igualdad de oportunidades en nuevos ámbitos, como la mejora de la infraestructura social, el acceso al empleo, el acceso a los servicios sociales y a las prestaciones comerciales, y la reconciliación entre la vida profesional y la vida familiar, combinando el uso de los distintos Fondos estructurales en acciones que impulsen la igualdad de oportunidades.*"

laboral, social, educativa y de formación de la UE, incluidas las reformas estructurales en estos ámbitos y, contribuye a los esfuerzos de los Estados miembros para reducir el desempleo, promover la calidad y la igualdad de oportunidades en la educación y la formación y mejorar la inclusión y la integración sociales.

Pretende ser una de las piedras angulares de la recuperación socioeconómica de la UE tras la pandemia de coronavirus que, entre otros efectos indeseables, ha aumentado las desigualdades. Este Fondo combina cuatro instrumentos de financiación separados: el Fondo Social Europeo (FSE), el Fondo de Ayuda Europea para las Personas Más Desfavorecidas (FEAD), la Iniciativa de Empleo Juvenil y el Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social (EaSI). En todas sus inversiones, el FSE+ promueve los principios horizontales de igualdad de género, respeto de los derechos fundamentales, igualdad de oportunidades y no discriminación.

Algunas de las herramientas publicadas por las oficinas competentes de la UE en orden a promover un buen uso de los recursos de este Fondo atienden el enfoque interseccional. Por ejemplo, podemos citar el Manual publicado por la Plataforma de Cooperación Transnacional del FSE (Comunidad de Práctica sobre Empleo, Educación y Habilidades) sobre cómo mejorar la colaboración para apoyar la integración de Desempleados e inactivos en el que se advierte que los desempleados de larga duración y las personas inactivas se enfrentan con frecuencia a múltiples barreras laborales integración del mercado que requiere un enfoque interseccional[344].

Para concluir, de todo lo repasado en este epígrafe cabe colegir que la voluntad política de la UE ha progresado hacia el reconocimiento y tratamiento de la discriminación multidimensional y que esta disposición institucional ha virado desde una óptica multiplicista hacia un enfoque interseccional. Dado que las acciones de la UE no pueden ignorar las cuestiones económicas, la mirada interseccional debe reflejarse en la canalización de ayudas económicas y recursos presupuestarios que financien esta filosofía. Seguidamente vamos a explorar si la dimensión interseccional de la actual política de Igualdad de género constituye una simple intención política o tiene un verdadero y eficaz reflejo practico a través de las medidas aprobadas en el ámbito laboral.

[344] *Improving collaboration to support the integration of long-term unemployed and inactive people* (2022), p.17. Documento disponible en https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/en/publications/improving-collaboration-support-integration-long-term-unemployed-and-inactive-people (Consultado en fecha 30.12.2022).

8.3.- PROGRAMAS ANTIDISCRIMINATORIAS Y DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA UE ACTUAL

Son indudables los esfuerzos de la UE para integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos posibles, así como los progresos alcanzados en materia de igualdad entre hombres y mujeres en los últimos años. Sin embargo, aún no se ha alcanzado la plena igualdad, y en el camino a tal fin, el tratamiento interseccional constituye un elemento imprescindible de abordaje de situaciones específicas de desigualdad.

Con el objeto de comprobar si el enfoque interseccional está presente en las políticas de la UE sobre Igualdad vigentes y, en particular de los colectivos elegidos para nuestro estudio, nos interesa analizar la Estrategia adoptada en marzo de 2020 por la Comisión Europea con el nombre de "Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025"[345], por ser el documento de más importancia de la política actual de la UE en materia de igualdad.

8.3.1 EL ENFOQUE INTERSECCIONAL EN LA ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE GENERO 2020-2025

La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 es fruto del trabajo de la Comisión Europea sobre igualdad entre hombres y mujeres y tiene como fin: "*lograr una Europa igualitaria desde el punto de vista de género en la que la violencia de género, la discriminación sexual y las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres sean cosa del pasado; una Europa en la que mujeres y hombres, niñas y niños, en toda su diversidad, sean iguales; en la que tengan libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan participar en la sociedad europea y dirigirla en pie de igualdad"* [346].

La Estrategia responde al Objetivo nº5 de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 relativo a la Igualdad de Género, así como a la prioridad de la Igualdad de género concebida de forma transversal para todos los Objetivos de Desarrollo Sostenibles establecidos en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

El documento se articula a través de varios ejes u objetivos que pretenden la eliminación de la violencia y los estereotipos, el logro de prosperar en una economía

[345] *Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025,* COM(2020)152 final, *supra nota* 263.

[346] *Ibid*. Introducción.

con igualdad de género, la consecución de la Igualdad en los puestos de mando en todos los ámbitos de la sociedad, la Integración de la perspectiva de género y la perspectiva interseccional en las políticas de la UE, la adopción de acciones de financiación para avanzar en la Igualdad de género en la UE, y las medidas tendentes a abordar la Igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo.

La Comisión continua el rumbo de la integración de la transversalidad no solo respecto de la perspectiva de género sino también de la interseccionalidad, la cual cobra vida en el cuarto de estos objetivos dedicado específicamente a este enfoque: "*4. Integración de la perspectiva de género y la perspectiva interseccional en las políticas de la UE*". Además, se tiene en consideración en dos de los objetivos restantes: *1. Ni violencia ni estereotipos. 6. Acciones de financiación para avanzar en la igualdad de género en la UE*.

La interseccionalidad es definida en la Estrategia como la combinación del género con otras identidades o características personales y la forma en que estas intersecciones originan situaciones de discriminación singulares. A su vez, se remite a la definición dada por el EIGE que define *"interseccionalidad"* como una *"herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el sexo y el género se cruzan con otras características/identidades y cómo estas intersecciones contribuyen a experiencias complejas y únicas de discriminación"*[347].

Observamos a lo largo del documento que el criterio de la Comisión respecto a la denominación de la discriminación interseccional no es coincidente con el de discriminación múltiple, diferenciación que aplaudimos en tanto la sostenemos en epígrafes precedentes de este trabajo de investigación. Sin embargo, como veremos más adelante, la aplicación de la interseccionalidad en la Estrategia no abarca toda su esencia.

Principiando nuestro examen en el apartado 4 de la Estrategia, titulado "*4. Integración de la perspectiva de género y la perspectiva interseccional en las políticas de la UE",* cabe decir que este eje concibe la perspectiva de género como garantía de que las políticas y los programas maximicen el potencial de las mujeres, hombres, niñas y niños, en toda su diversidad y ello con el objetivo es redistribuir el poder, la capacidad de influencia y los recursos de manera equitativa e igualitaria en cuanto al género. Se considera un modo de lucha contra la desigualdad, de fomento de la equidad y de creación de oportunidades.

Seguidamente incluye de forma expresa la perspectiva interseccional en una doble vertiente. Por un lado, ordena que los factores de vulnerabilidad se conecten

[347] *Ibid.* Introducción.

entre sí para un adecuado enfoque interseccional y por otro que éstos se vinculen a la propia Estrategia de forma que la perspectiva interseccional siempre conformará las políticas de igualdad de género[348]. Este enlace es fundamental teniendo en cuenta que las políticas de futuro inmediato de la UE como la transición verde y digital, el cambio demográfico, la adaptación al cambio climático, la salud o la agenda de la UE de lucha contra la droga, tienen una dimensión vinculada a la idea de Igualdad.

De esta forma el tratamiento interseccional, de la mano de la perspectiva de género, debería integrar todas las grandes iniciativas de la Comisión, a cuyo fin ordena el nombramiento de la primera Comisaria de Igualdad, junto con un Grupo de Trabajo para la Igualdad (compuesto por representantes de todos los servicios de la Comisión y del Servicio Europeo de Acción Exterior), con funciones de velar por la integración efectiva de la perspectiva de igualdad, incluida la igualdad entre hombres y mujeres, a nivel operativo y técnico. El Grupo de Trabajo, que fue puesto en marcha en 2019, tiene como misión facilitar la integración de la perspectiva de igualdad en relación con seis motivos de discriminación: sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, lo que implica un punto de partida de factores múltiple. Además, dispone un mandato general para que las disposiciones legislativas de la UE, sus políticas y la aplicación de ambas debe responder a las necesidades y circunstancias específicas de las mujeres y las niñas de distintos grupos.

A nuestro juicio este planteamiento paralelo del enfoque de interseccional con la dimensión de género que contempla la Estrategia en todos sus ámbitos sitúa al método interseccional en un nivel avanzado, al partir de los aciertos logrados por la visión de género en materia de Igualdad.

Por ejemplo, en el marco de las próximas políticas verdes de adaptación al cambio climático de la UE, la advertencia sobre la distinta forma de afectación a los hombres y a las mujeres supone un paso más al contemplar la situación de las mujeres que son refugiadas climáticas y que tienen menos posibilidades en general, o la de las mujeres de edad avanzada que requieren atención específica durante las olas de calor.

[348] *Ibid*. Objetivo 4. Integración de la perspectiva de género y la perspectiva interseccional en las políticas de la UE. "*La interseccionalidad del género con otros motivos de discriminación se abordará en todas las políticas de la UE. Las mujeres constituyen un grupo heterogéneo y pueden ser objeto de una discriminación interseccional basada en varias características personales. Por ejemplo, una mujer migrante con discapacidad puede sufrir discriminación por tres o más motivos. Las disposiciones legislativas de la UE, sus políticas y la aplicación de ambas deben responder, por tanto, a las necesidades y circunstancias específicas de las mujeres y las niñas de distintos grupos. El próximo plan de acción sobre integración e inclusión y los marcos estratégicos de la UE en materia de discapacidad, LGTBI+, inclusión de los gitanos y derechos de los niños se vincularán a la presente estrategia y entre sí. Además, la perspectiva interseccional siempre conformará las políticas de igualdad de género"*.

Como hemos comentado, el espacio interseccional asoma en otros objetivos de la Estrategia. En el objetivo 1 llamado "*1. Ni violencia ni estereotipos*" se contempla la interseccionalidad como perspectiva necesaria incluso en el método de recogida de datos que hasta el 2025 coordinará Eurostat y que va a dotar de eficacia a las políticas de lucha contra la violencia de género [349].

Igualmente, en la lucha contra los estereotipos de género el documento contempla la puesta en marcha de una campaña de comunicación de la UE que se abordará todos los ámbitos de la vida con un planteamiento interseccional. Además, dispone fondos destinados a la investigación interseccional y sobre género.

Es decir, el enfoque interseccional sale del contexto de un Programa de la UE con objetivos concretos y pretende ponerse al servicio de medidas favorecedoras de la consecución de la igualdad, como la investigación, la difusión y la financiación.

Otro de los Objetivos de la Estrategia es el 2: *"Prosperar en una economía con igualdad de género"*. En este contexto se aborda la forma de colmar las brechas de género en el mercado de trabajo dado que la tasa de empleo de las mujeres en la UE nunca antes había sido tan elevada y, sin embargo, muchas de ellas siguen enfrentándose a obstáculos para incorporarse al mercado laboral y permanecer en él.

En el marco de esta realidad la Estrategia vincula la infrarrepresentación estructural de algunas mujeres en el mercado de trabajo a la intersección del género con condiciones adicionales de vulnerabilidad o marginación, como la pertenencia a una minoría étnica o religiosa o el origen migrante.

Asimismo, establece medidas para lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores en tanto las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en las profesiones de mayor nivel retributivo.

En materia de brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres introduce medidas para hacer valer el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor haciendo notar que en 2018 la brecha salarial de las mujeres es de un 15'7% y la de las pensiones de un 30'1%[350].

[349] *Ibid*. 1. Ni violencia ni estereotipos; Poner fin a la violencia de género."*Para obtener una visión completa de la violencia de género, los datos deben desglosarse según los aspectos e indicadores interseccionales pertinentes, como la edad, la condición de discapacidad, la condición de migrante y la residencia en un medio rural o urbano".*

[350] *Ibid*. *"Con todo, las mujeres siguen ganando menos que los hombres por término medio55. Las brechas laboral y salarial acumuladas a lo largo de toda la vida tienen como resultado una brecha de pensiones aún mayor y, en consecuencia, las mujeres de mayor edad corren más riesgo que los hombres de caer en la pobreza."* 2. Prosperar en una economía con igualdad de género; Abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres.

Igualmente se procura colmar la brecha de género en las responsabilidades asistenciales por cuanto las mujeres suelen tomar su decisión de si trabajar, y de cómo trabajar, en función de sus responsabilidades asistenciales. La Estrategia toma conciencia de que para algunos grupos de mujeres esta situación supone un importante desafío, especialmente en las zonas rurales, más o menos remotas para quienes a menudo no existen soluciones de apoyo, así como para las mujeres al frente de las familias monoparentales.

Como objetivo fundamental de la acción exterior de la UE dispone abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo. Es el objetivo 6 de la Estrategia que considera que la desigualdad entre hombres y mujeres es un problema universal, recalcando la importancia de que las acciones internas y externas de la UE en esta materia sean coherentes y se refuercen mutuamente. La Estrategia recuerda que las acciones relacionadas con el género se incluyen en situaciones en las que el género se combina con situaciones de fragilidad, conflicto y emergencia.

En el Objetivo 5 llamado *"Acciones de financiación para avanzar en la igualdad de género en la UE"* y dentro del ámbito de la investigación y la innovación la Comisión arbitra nuevas medidas para poner a disposición fondos para la investigación interseccional y sobre género.

La Estrategia no deja rastro expreso de atención interseccional en el objetivo nº 3 dedicado a la Igualdad en los puestos de mando en todos los ámbitos de la sociedad.

Encontramos a lo largo del documento diversas menciones expresas a colectivos de mujeres con especiales dificultades, como la mujer migrante con discapacidad que puede sufrir discriminación por tres o más motivos, y las mujeres con problemas de salud o con discapacidad que tienen más probabilidades de sufrir diversas formas de violencia para las cuales se aboga por el desarrollo y financiación de medidas para luchar contra los malos tratos y la violencia que les oprimen. También alude a los colectivos de personas con discapacidad, LGBTIQ+ y gitanos para que el próximo plan de acción sobre integración e inclusión y los marcos estratégicos de la UE que les atañen se vinculen a la presente estrategia y entre sí.

Cabe reseñar que la Estrategia precedente a ésta que nos ocupa, el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, no llama a la Interseccionalidad por su nombre. Contiene una única alusión a las necesidades específicas de los grupos que se enfrentan a múltiples desventajas, por ejemplo, las familias monoparentales y las mujeres mayores, migrantes, romaníes y discapacitadas reclamando más atención de la UE en todas sus acciones clave.

La razón del reconocimiento de una visión transversal de la interseccionalidad en la nueva Estrategia podemos buscarla en los Informes de EIGE previos a la aprobación de este plan estratégico y que reflejan la preocupación evidente por el tema en la fecha de preparación y elaboración del documento.

El Informe sobre la Igualdad de género realizado por EIGE en 2019[351] indica que la UE todavía tiene mucho camino que recorrer y mejorar para alcanzar la igualdad total en todos los países que la forman. Para evaluar la situación real de la Igualdad en la UE y en sus Estados Miembros, el EIGE creó en 2006 el Indice de igualdad de género que mide los avances en esta materia en la UE desde 2013, y publica cada año una puntuación dada a la UE y a los Estados Miembros. Antes de la Estrategia que comentamos el Índice de Igualdad de género arrojó un crecimiento bajo, desde 2017 hasta 2019 la UE solo subió un punto, hasta 67.4, y solo ha mejorado en 5,4 puntos desde 2005[352]. Entre los datos considerados para configurar este índice, brechas entre mujeres y hombres, las dimensiones principales relativas a trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud, y otros ámbitos adicionales como la violencia contra mujeres, encontramos el parámetro de las desigualdades interseccionales.

El Informe aplica un prisma interseccional en cada uno de los ámbitos estudiados (trabajo, salud, educación, economía, etc…) y confirma la importancia de esta visión que visibiliza algunos grupos de mujeres y hombres especialmente vulnerables[353]. Igualmente concluye que la perspectiva holística demuestra que los factores de desigualdad se amplían unos a otros[354].

---

[351] *Gender Equality Index 2019 Work — Life Balance European Institute for Gender Equality* (2019), disponible en https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance (Consultado en fecha 23.01.2023).

[352] *Ibid.* Highlights of the Gender Equality Index 2019. Main findings. p.13.

[353] *Ibid.* Conclusión Work-life balance and gender equality. p.122.*"The importance of intersectional approach was once again confirmed. Certain groups of people are disadvantaged, no matter which aspect of work-life balance we look at. One example is low-qualified people — especially women — who are more likely to be out of paid work, are more likely to be ineligible for leave policies, have less flexibility in the labour market, are more often dependent on public transport and attend less lifelong learning. This situation is also very similar for women of pre-retirement age."*.

[354] *Ibid.* Conclusión. Lifelong learning. p.126.*"Taking an intersectional perspective here puts the same groups of women and men in the limelight once again: older women and men and those with a lower level of qualifications have lower rates of participation in lifelong learning. When taking a holistic approach where all aspects of work-life balance are looked at together, it becomes clear that inequalities amplify each other, and that there are certain groups of women and men whose life arrangements are such that they are disadvantaged more than others in several dimensions of work-life balance."*

Sin embargo, el trabajo que a nuestro juicio revela de forma patente la necesidad de una visión expresa del tema de nuestro estudio en la Estrategia que estamos analizando es el Informe sobre desigualdades interseccionales emitido por el EIGE en 2019[355]**.** Hasta este momento las políticas de la UE rara vez habían considerado las desigualdades que se cruzan de una forma tan explicita.

En dicho Informe se recoge una visión general de la interseccionalidad y se repasa los orígenes históricos de la teoría de la interseccionalidad, desde las políticas de la UE hasta el marco teórico y metodológico de la intersección de desigualdades en el Índice de Igualdad de Género del EIGE, su potencial clave y las limitaciones del análisis interseccional.

Contiene una crítica justificada al Compromiso Estratégico de la Comisión en materia de igualdad de Género anterior (2016-2019)[356] al que tacha de testimonial y generalista pues no desarrolla su compromiso y no identifica suficientemente las recomendaciones para iniciativas concretas, así como invisibiliza grupos de personas que no se mencionan lo que impide desarrollar una reparación específica por sus desventajas.

Por ello el documento confirma que se requieren más esfuerzos para reconocer y abordar las diferentes formas y grados de desigualdad de género en las sociedades, si se quiere incorporar de manera coherente un análisis interseccional y dar pasos hacia la igualdad de género. La conclusión del Informe reconoce que el enfoque interseccional en el análisis de datos es esencial para entender la situación particular de diferentes grupos sociales dentro de la UE y para ayudar en el diseño de políticas efectivas e inclusivas[357].

---

[355] *Intersecting Inequalities Gender Equality Index* (2019), *supra nota* 334.

[356]*Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019* (2015), documento disponible en https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/ (Consultado en fecha 07.02.2023).

[357] La introducción de la perspectiva interseccional en la Estrategia en base a la recomendación expresa del EIGE ha sido aclamado por la mayor parte de la doctrina. Véase RAMOS QUINTANA, M.I. p.2. "La nueva Estrategia europea para la Igualdad: orientaciones , iniciativas y acción política bajo el mandato de von Der Leyen", *Trabajo y Derecho, 66 (2020)*. *"Pero si hay un elemento verdaderamente novedoso en la Comunicación aquí comentada es la introducción del concepto de «interseccionalidad»: la Estrategia se aplicará utilizando la interseccionalidad —la combinación del género con otras identidades o características personales y la forma en que estas intersecciones originan situaciones de discriminación singulares— como principio transversal. Recupera aquí el texto de la Estrategia la noción de interseccionalidad tal y como ha sido elaborada por el In elaborada por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género: una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el sexo y el género se cruzan con otras características/identidades y cómo estas intersecciones contribuyen a experiencias complejas y únicas de discriminación."*

Sin lugar a duda, la idea de introducir una lente interseccional en la Estrategia supone una reformulación de la transversalidad y un avance como herramienta de consecución de la Igualdad que asciende a un nivel inclusivo[358]. Cuestión distinta es que la propuesta política de esta visión permita una ejecución capaz de mejorar las oportunidades y la dignidad de las personas desfavorecidas[359].

8.3.2. LOS INFORMES ANUALES SOBRE LA APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE GENERO 2020-2025

La Estrategia de Igualdad, en su apartado final, ordena implementar mecanismos de actualización periódica de las acciones clave, así como su seguimiento y la emisión de Informes anuales de sus avances a modo de balance político de progresos. Estos Informes pueden desvelar la efectividad de sus acciones en la materia objeto de este estudio, hacen balance de la posición de la UE y sus Estados miembros en materia de igualdad de género después de la adopción de la Estrategia, establecen los logros de la UE y ofrecen ejemplos inspiradores de los Estados miembros y los proyectos financiados por la UE para cada uno de los en las cinco áreas clave de la estrategia.

Como herramientas de medida de la consecución de objetivos clave, estos Informes pueden reflejar si la formulación del paradigma interseccional en la Estrategia, una vez en vigor, produce los efectos deseados de tutela sobre los grupos vulnerables por discriminaciones combinadas.

El primer Informe emitido tras la Estrategia en el año 2021[360] examina las acciones abordadas por la Comisión cuando la discriminación basada en el género está

[358] GRAU PINEDA, C. "La Estrategia europea para la Igualdad de Género 2020-2025 y la brecha en las pensiones", *Trabajo y Derecho, 73 (2021)*. p.10. *"Véase cómo, el tránsito de la transversalidad —mainstreaming— hacia la interseccionalidad es de crucial importancia en tanto en cuanto entraña la cualidad de cruzar las características/identidades de las categorías sexo y género. Sin lugar a duda, un paso más. Y es que cómo acertadamente se ha dicho «dicha orientación supone un avance significativo por cuanto no solo es la discriminación directa o indirecta por causa del género la que se encuentra en la base del objeto de remoción de desigualdades entre mujeres y hombres en la UE, sino que ahora la desigualdad es observada con un prisma interseccional tomando en consideración que se pueden padecer simultáneamente discriminaciones múltiples o de origen múltiple (57)»".*

[359] CARTER, B. "Analysing intersecting social inequalities in crisis settings" (2022), p.5. Disponible en https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/20.500.12413/17049/1060_Analysis_Intersecting_inequalities_in_crisis.pdf?sequence=5&isAllowed=y (Consultado en fecha 20.11.2023).

[360] *Report on Gender Equality in the European Union* (2021). Documento disponible en https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/11d9cab1-fa52-11eb-b520-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-281217238 (Consultado en fecha 08.02.2023).

entrelazada con otras formas de discriminación basadas en características o identidades personales. Reconoce el reflejo que el enfoque interseccional propugnado ha tenido en las posteriores Estrategias de igualdad como la Estrategia de Igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025, el Plan de acción de la UE contra el racismo 2020-2025, la Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030 o el Marco estratégico de inclusión y participación de los gitanos para 2020-2030.

Respecto de este último, el Informe alaba el punto de vista interseccional que envuelve la propuesta para que los Estados miembros de la UE desarrollen planes nacionales que incluyan medidas específicas para las mujeres y niñas romaníes. En este sentido destaca que la Comisión cofinancia un proyecto para mejorar el acceso a la justicia para las mujeres romaníes mediante la formación del poder judicial, las fuerzas del orden y los defensores de los derechos humanos para combatir la discriminación.

El Informe destaca otras acciones de la Comisión con visión interseccional. El Plan de Acción sobre Integración e Inclusión 2021-27 proporciona otro ejemplo del enfoque interseccional para la Igualdad de género, al llevarse a cabo consultas preparatorias que arrojaron la necesidad de un mayor enfoque para apoyar a las mujeres migrantes. Fruto de este Plan son las acciones llevadas a cabo por la Comisión con sentido interseccional como un diálogo estratégico con la sociedad civil sobre las mujeres migrantes y un taller sobre la superación de las barreras al empleo y la inclusión social de las mujeres migrantes. Además, cofinanció cinco proyectos transnacionales de apoyo a la integración social y económica de las mujeres migrantes en el marco del Fondo de Asilo, Migración e Integración.

Como ejemplo a seguir subraya las actuaciones llevadas a cabo por algunos Estados miembros, como Chipre, que para empoderar a grupos de mujeres en situaciones vulnerables, a través del Ministerio de Educación, Cultura, Deporte y Juventud, mapeó las necesidades y aspiraciones de las mujeres de múltiples orígenes étnicos y llevó a cabo toda una serie de acciones que abordan sus vulnerabilidades particulares[361].

[361] *Ibid.* Apartado: An interseccional approach to gender equality. Les proporcionó lecciones de idioma griego, orientación vocacional y profesional. La iniciativa también crea conciencia sobre cuestiones multiculturales, alienta el respeto de los muchos tipos de diversidad en las escuelas, y promueve la alfabetización informática entre las mujeres y en las zonas rurales. Incluye medidas específicas para las niñas en edad escolar en situaciones vulnerables, como el acceso gratuito a la escuela durante todo el día, incluyendo la participación en actividades deportivas y académicas extracurriculares. También se proporciona almuerzo gratuito para estudiantes vulnerables.

El Informe homólogo emitido en el año 2022[362] recalca la integración de la interseccionalidad en la Propuesta de Directiva relativa a la transparencia salarial y en la próxima Propuesta de Directiva relativa a la lucha contra la violencia contra las mujeres y violencia doméstica.

Efectivamente, en la Propuesta de Directiva por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento, la definición de discriminación salarial de género incluye la discriminación que implica la combinación de motivos de sexo con el origen racial o étnico, la religión o las creencias, discapacidad, edad u orientación sexual. En el epígrafe de esta tesis correspondiente a la Brecha salarial analizaremos con más detalle el enfoque interseccional de la Directiva.

La Propuesta de Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica ordena a los Estados miembros que presten la debida atención a las víctimas afectadas por esta discriminación múltiple, estableciendo medidas específicas cuando exista una intersección de múltiples formas de discriminación. En particular, las mujeres lesbianas, bisexuales, transexuales, no binarias, intersexuales y queer (LBTIQ), las mujeres con discapacidad y las mujeres de origen racial o étnico minoritario corren un mayor riesgo de sufrir violencia de género[363].

En relación a la acción exterior de la UE, el Informe menciona el GAP III (Gender Action Plan III: towards a gender-equal world) que proporciona una política base para ampliar el compromiso de la UE en materia de igualdad de género, implementando un marco transformador de género y basado en los derechos y enfoque interseccional en toda su labor de política y programación.

Asimismo, indica que la financiación de la UE alcanza específicamente a los estudios de género y la investigación interseccional. En este ámbito destaca las convocatorias propuestas del programa Horizonte Europa, entre las cuales se encuentran "Feminismo para una nueva era de democracia", "Género y empoderamiento social, económico y cultural", y "Abordar los prejuicios de género, raza y de otro tipo en IA".

[362] *Report on Gender Equality in the EU* (2022), disponible en https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/0fb69c07-e79d-11ec-a534-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-281217249 (Consultado en fecha 09.02.2023).

[363] *Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia doméstica*. Considerando 11. *supra nota* 167.

En los Informes siguientes encontramos escasas novedades interseccionales respecto de los anteriores. En el Informe publicado en el año 2023 destaca que se pusieron en marcha dos proyectos de apoyo al desarrollo de planes y políticas interseccionales e inclusivos de igualdad de género en el Espacio Europeo de Investigación, financiados en el marco del programa de trabajo WIDERA 2021. El proyecto "Living lab for gender-responsive innovation" se ha seleccionado en el marco de la siguiente convocatoria WIDERA 2022[364].

El Informe publicado en el año 2024 encuadra la perspectiva interseccional en las políticas relacionadas con el cambio climático, destacando que el Instituto Europeo para la Igualdad de Género ha centrado su trabajo en el año 2023 en identificar formas de integrar la perspectiva de género y perspectivas interseccionales en las políticas del Pacto Verde, uno de cuyos objetivos tiende a garantizar una vida justa y una transición socialmente equitativa[365].

El Informe resalta dentro del trabajo de Horizonte Europa el programa 2023-2024 ha puesto en marcha proyectos en el marco de un tema dedicado a la interseccionalidad e Igualdad en espacios democráticos deliberativos y participativos.

Otro ámbito que vincula el género a la interseccionalidad es en la representación política. El Informe menciona el evento 'High Level Event on Elections' que contó con una sesión sobre la importancia de la representación política inclusiva, aplicando una lente interseccional. Destaca la Guía de la Comisión sobre buenas prácticas en los Estados miembros que abordan la participación de los ciudadanos con discapacidad en el proceso electoral y que hace referencia explícita al impacto de características interrelacionadas como la edad, el género y la situación socioeconómica en su participación política.

El Informe publicado en el año 2025 no refleja cambios significativos respecto de los precedentes. Resalta que las Directivas adoptadas sobre normas para los organismos de igualdad contienen referencias a la interseccionalidad. Esta cuestión también es abordada en distintos ámbitos, como en la monitorización y evaluación de los Planes de Igualdad de Género o en proyectos financiados por la UE. Entro ellos, menciona el proyecto Horizonte Europa 'SUPPORTER' que presta apoyo a instituciones de educación superior en deportes en el desarrollo de sus propios planes de igualdad de

[364] *Report on Gender Equality in the EU* (2023). Apartado Gender mainstreaming in the EU Budget, p.58 https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf (Consultado en fecha 23.11.2023).

[365] *Report on Gender Equality in the EU* (2024). Apartado Gender equality in different EU policy áreas. p.53. https://commission.europa.eu/document/download/965ed6c9-3983-4299-8581-046bf0735702_en (Consultado en fecha 09.04.2024).

género interseccionales, innovadores, inclusivos y de impacto, proyectos de investigaciones sobre los impactos socioeconómicos de la soledad, y otros proyectos sobre interseccionalidad e igualdad que contribuirán a la implementación de innovaciones democráticas, donde superar la acumulación y la intersección de la discriminación o estigmatización es una parte fundamental del proceso[366].

En el siguiente cuadro mostramos algunos de los modelos inspiradores de acciones con perspectiva interseccional implementadas por países miembros de la UE a raíz de la aprobación de la Estrategia Igualdad de Género 2018-2025.

2021		
ESTADO	GRUPO VULNERABLE	ACCION
CHIPRE	Mujeres vulnerables de múltiples orígenes étnicos. Niñas vulnerables en edad escolar Estudiantes vulnerables	Mapeo de necesidades y aspiraciones Proporcionar clases de griego y orientación vocacional y profesional. Medidas específicas: acceso gratuito a la escuela todo el día, Participación en actividades deportivas/ académicas/ extracurriculares Almuerzo gratuito
ALEMANIA	Niños y jóvenes	Proyecto HEROES: Foro de discusión sobre Igualdad de derechos, honor, derechos humanos, homofobia, sexismo y racismo. Creación de un centro nacional de coordinación para el proyecto. que puede ser utilizado por ONG.
GRECIA	Mujeres refugiadas y migrantes supervivientes de violencia de género	Proyecto SURVIVOR: Mejora de la calidad de los servicios para las víctimas y del acceso a los mismos. Web de sobrevivientes: proporciona herramientas y otros recursos de apoyo a la integración y el reasentamiento de refugiados.
BRUSELAS LUXEMBURGOR OMA GOTEMBURGO	Migrantes que están en riesgo, o que sobrevivieron a la violencia sexual y de género.	Proyecto Equalcity: Fomento de inclusión y protección de víctimas. Desarrollo de herramientas practicas específicas de formación y sensibilización Difusión a través de redes

[366] *Report on Gender Equality in the EU* (2025). Apartado Gender equality in different EU policy áreas. p.56.https://commission.europa.eu/document/download/055fdbab-5786-425e-a072-652bf53d8fe4_en?filename=Gender%20Equality%20Report.pdf (Consultado en fecha 15.05.2025).

ESPAÑA	Hogares con pobreza extrema. Hogares monoparentales, niños, mujeres, mujeres mayores, víctimas de violencia de género, víctimas de trata, víctimas de explotación sexual.	Real Decreto 116 de marzo de 2020: Régimen de renta mínima Protección especial para mitigar el riesgo de exclusión social
2022		
ESTADO	GRUPO VULNERABLE	ACCION
FINLANDIA	Mujeres candidatas a posición con toma de decisiones	Proyecto Gender Matters: Promoción de la igualdad de género en medios de comunicación, política y sector empresarial. Proporciona sesiones de formación e información para periodistas sobre elecciones y toma de decisiones. Promoción de una comprensión más inclusiva e interseccional del género.
SUECIA CHEQUIA	Mujeres afectadas por problemas de salud mental	Seminario copatrocinado sobre igualdad de género, salud mental y políticas de salud con incorporación de perspectiva de género Sugerencias de buenas prácticas como el monitoreo regular de la salud de escolares, el asesoramiento para jóvenes y la educación sexual integral en escuelas.
CROACIA	Mujeres migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo.	Iniciativa para creación de folletos sobre la violencia de género para informar sobre sus derechos, servicios y posibilidades de solicitar asilo sobre la base de una interpretación sensible al género.
ITALIA BULGARIA ALEMANIA GRECIA SERBIA	Mujeres y niñas migrantes vulnerable	Proyecto WeToo: Mejora de las capacidades de trabajadores de primera línea (organismos encargados de hacer cumplir la ley, trabajadores sociales, agentes de lucha contra la trata y la violencia, personal médico de clínicas para mujeres) para identificar casos de violencia sexual y de género. Ayuda a estos trabajadores a manejar el estrés, problemas de salud mental y establecer relaciones de confianza con las víctimas y los sobrevivientes. Mejora de los servicios de detección temprana, protección y apoyo para víctimas y supervivientes.
2023		

ESTADO	GRUPO VULNERABLE	ACCION
PORTUGAL	Mujeres vulnerables de múltiples orígenes étnicos.	Registro sanitario electrónico para recopilar datos sobre las mujeres que han sido sometidas a la mutilación genital femenina. Grupo de trabajo interinstitucional que reúne a representantes de diferentes ministerios y de la sociedad civil para examinar formas y estrategias de prevenir y mitigar la mutilación genital femenina. Cursos de posgrado sobre la mutilación genital femenina para profesionales de la salud y ha puesto en marcha campañas de información en los aeropuertos.
ESTONIA	Víctimas de trata, víctimas de explotación sexual.	Actividades de sensibilización para alentar a los hombres y los niños a actuar contra la violencia basada en el género Campaña contra la compra de sexo para reducir el número de mujeres explotadas por la trata o que trabajan en la prostitución.
ESPAÑA IRLANDA	Mujeres en sectores con infrarrepresentación y dificultades	Se aplica un enfoque de equilibrio de género en la distribución de las ayudas financieras del plan estratégico de la PAC: se concede financiación adicional específica a las mujeres agricultoras que ya están activas en la agricultura o que quieran crear una nueva empresa. Se aplicará un enfoque de equilibrio de género en la distribución de las ayudas financieras del plan de la PAC para atraer y retener a las mujeres agricultora. Las agricultoras recibirán bonificaciones para inversiones.
AUSTRIA ESLOVENIA	Niñas y jóvenes.	La Federación Austriaca de Municipios puso en marcha en el proyecto piloto «Las niñas en la política». En el Día Internacional de la Niña las niñas y jóvenes acompañaron a las alcaldesas en su trabajo diario para conocer la política local con el objetivo de hacer que las mujeres sean modelos a seguir, visibilizar los modelos femeninos y motivar a las niñas y jóvenes a participar en la política local y de la toma de decisiones políticas y las mujeres jóvenes y las niñas. El proyecto "Empoderar a las mujeres en la sociedad activa" tiene con el objetivo de abordar los factores que limitan la participación política de las mujeres jóvenes, abordar los estereotipos de género y las creencias sobre la mujer en la esfera política y la participación cívica, empoderar a la mujer, tanto individual como sistémicamente, y crear mejores oportunidades para que las jóvenes se involucren en la política y participen en la vida cívica.
BELGICA	Mujeres vulnerables/con bajos ingresos	Mejora del acceso a la anticoncepción al ofrecer métodos gratuitos para los jóvenes de hasta 25 años y para las personas de bajos ingresos y vulnerables.

ALEMANIA	Mujeres candidatas a posición con toma de decisiones	El Ministerio Federal de Asuntos de la Familia, las Personas de Edad, la Mujer y la Juventud apoya un programa destinado a aumentar la participación de las mujeres en la política local. El "Programa de acción municipal: las mujeres en la política" lanzado por la Academia de Mujeres en Política y Economía de Berlín y la Asociación Alemana de Mujeres Rurales.
2024		
ESTADO	GRUPO VULNERABLE	ACCION
BELGICA	Hombres transgénero víctimas de homicidio	'the Stop Femicide Law' tipifica el feminicidio y el homicidio por razones de género
DINAMARCA	Niños y jóvenes	Nueva Ley contra el abuso y la explotación sexual de niños y jóvenes. Penaliza la captación de menores con fines sexuales, la seducción en línea de niños para actos sexuales. La coerción sexual en línea y la extorsión de niños (en las que la víctima es amenazada o chantajeada para que proporcione imágenes sexuales) se castigará como violación.
HUNGRIA	Víctimas de violencia doméstica y trata de seres humanos	Ministerio de Cultura e Innovación ha introducido el Premio (placa y premio en efectivo) a la protección de la dignidad humana, a una persona u organización por su destacada labor en la lucha contra la violencia doméstica y la trata de seres humanos.
SUECIA	Mujeres en riesgo de violencia	El Gobierno sueco aumenta el apoyo a los refugios locales para mujeres y niñas en riesgo de violencia en las relaciones íntimas o de violencia y opresión relacionadas con el honor.
ALEMANIA	Mujeres migrantes, mujeres y/ discapacidad	La iniciativa Helene Weber tieene por objeto aumentar la participación de la mujer en la política. Entre las actividades futuras incluyen un enfoque en el apoyo a mujeres migrantes y mujeres con discapacidad.
2025		
ESTADO	GRUPO VULNERABLE	ACCION
PAISES BAJOS Y ESLOVENIA	Mujeres y acción climática	Seminario sobre las sinergias entre la igualdad de género y la acción climática en La Haya. Las discusiones cubrieron varios temas clave como la importancia de los datos desglosados por género e interseccionales, el fortalecimiento del papel de las mujeres en las materias y trabajos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), y la promoción del liderazgo femenino para asegurar una transición justa con igualdad de género
ESPAÑA	Mujeres candidatas a posición con toma de decisiones	Ley Orgánica 2/2024 sobre la representación paritaria y la presencia equilibrada de mujeres y hombres Busca avanzar en romper el techo de cristal en la toma de decisiones políticas y económicas al introducir listas cerradas obligatorias y exigir explícitamente una representación equilibrada en órganos y cuerpos de relevancia.

- Elaboración propia. Datos tomados de los Informes sobre Igualdad de Género en la UE de seguimiento de la Estrategia de igualdad de género 2020-2025. Obsérvese en el cuadro cómo predomina en estos patrones modélicos el factor género como denominador común al que se adhieren otras dimensiones, principalmente la condición de migrante, refugiada y/o solicitante de asilo, víctima de violencia de género. Otros elementos de vulnerabilidad son también apreciados como la pobreza, la edad, los problemas o trastornos mentales o la pertenencia a un hogar monoparental. Llama la atención la falta de referencia inspiradora de acciones de los Estados relativas a grupos vulnerables por razón de la orientación sexual o la identidad sexual y/o de género y la expresión de género.

Observamos que en los últimos Informes publicados en el año 2023 al 2025 las menciones expresas de la cuestión interseccional son muy escasas, bien porque el enfoque multicausal se presume presente en las acciones para mejorar la igualdad de género por parte de las instituciones de la UE y los Estados miembros, bien porque se ha perdido el pulso interseccional alentado por la Estrategia o bien por la propia dificultad de su desarrollo y puesta en práctica. En todo caso es criticable. El reconocimiento del problema interseccional y su tratamiento debe presidir las acciones y logros igualitarios en todos los niveles, debe ser referencia en las recogidas de datos, análisis y evaluaciones de resultados, y ha de perseguirse la atención práctica y empírica a fin de no dejar que el espíritu interseccional quede en el olvido cual dogma de moda.

Además de los Informes anuales sobre los progresos políticos en esta materia a raíz de la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, otros órganos de la UE han realizado trabajos de valoración de los avances promovidos a partir de la Estrategia. Seguidamente nos referimos al CESE, cuyo trabajo consideramos interesante en tanto asiste a los órganos decisorios de la UE, ofreciendo un enfoque más cercano al ciudadano.

El Comité Económico y Social Europeo en su Dictamen exploratorio sobre «Estrategia para la Igualdad de Género» emitido en julio de 2020 aboga por la adopción de un planteamiento interseccional de la Igualdad de género a la hora de abordar múltiples formas de discriminación y en las acciones financiación de la UE[367]. Opina que la financiación de la UE debería asignarse de forma más sensible con respecto al género, que la igualdad de género debe ser un objetivo de por sí, en lugar de fusionarse con los objetivos de lucha contra la discriminación, y que la perspectiva de género debe

[367] *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Estrategia para la Igualdad de Género» DOUE 28.10.2020 C 364/77.* Apartado 2.1.7. "*El CESE también opina que la financiación de la UE debería asignarse de forma más sensible con respecto al género, que la igualdad de género debe ser un objetivo de por sí, en lugar de fusionarse con los objetivos de lucha contra la discriminación, y que la perspectiva de género debe integrarse mejor entre los demás objetivos específicos, siguiendo un enfoque multidisciplinar e interseccional".* Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020AE1253&qid=1721714735699 (Consultado en fecha 13.01.2023).

integrarse mejor entre los demás objetivos específicos, siguiendo un enfoque multidisciplinar e interseccional. Propone la introducción de indicadores nuevos y adecuados para supervisar mejor la contribución financiera de la UE al logro de los objetivos de igualdad de género con el objetivo de aumentar la presencia de mujeres en el mercado laboral, en particular las pertenecientes a colectivos vulnerables, como, por ejemplo, las mujeres con discapacidad y aquellas que sufren cualquiera de las múltiples formas de discriminación.

De estos colectivos vulnerables y de otros vuelve a acordarse el CESE en el Dictamen exploratorio sobre Igualdad Género[368] aprobado en julio de 2022 en el que examina los avances en materia de igualdad de género, así como las herramientas y las medidas destinadas a mejorarla. Subraya que la eliminación de las desigualdades y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres requieren un enfoque holístico y horizontal y reitera su llamamiento a los responsables políticos para que integren la perspectiva de género en todas las decisiones, incluidas las presupuestarias, de inversión y financiación, así como la necesidad de seguimiento y evaluación adecuada. El enfoque holístico requiere prestar especial atención a las intersecciones entre el género y otras características, como la discapacidad, el origen étnico, la familia monoparental, la situación socioeconómica, la edad, la orientación sexual.

El CESE lleva el paradigma interseccional a los asuntos más novedosos que afectan a la sociedad de la UE. Así, proclama la necesidad de un enfoque interseccional en el ámbito del desarrollo de la IA esencial también para evitar que los algoritmos se basen en datos sesgados sobre la realidad. Reclama el acceso para todos a la conectividad de alta velocidad y las competencias digitales con independencia del género, la edad, la discapacidad, el origen socioeconómico o la ubicación geográfica, en aras al éxito de la transformación digital.

Este órgano mantiene una conciencia interseccional en la perspectiva de género incluso en materia de inversión financiera, advirtiendo de la necesidad de ser conscientes de todas las intersecciones con otras desigualdades que aumentan la repercusión sobre el acceso a la financiación, como las que afectan a las mujeres con discapacidad, las mujeres con un bajo nivel socioeconómico, las jóvenes, o las mujeres de origen migrante, así como la intersección con la orientación sexual, la raza, etc. En este contexto de la UE de inversiones el CESE aconseja que las metodologías y los parámetros utilizados se combinen para crear una visión global y poder utilizar datos

[368] *Dictamen sobre Igualdad de Género, SOC/731* (2022). Observación general 2.12 y Observación específicas: el empleo en la recuperación postpandémica 3.10. Disponible en https://www.eesc.europa.eu/es/our-work/opinions-information-reports/opinions/gender-equality (Consultado en fecha 10.02.2023).

adicionales (sesgo social, sesgo étnico, de interseccionalidad, etc.), con el fin de permitir el seguimiento y la evaluación de los avances y las políticas[369].

Aunque el CESE acometió con retraso la cuestión interseccional, en materia de Igualdad de género ha integrado este enfoque en sus trabajos y lo ha extrapolado al amplio espectro de campos de distinta índole y naturaleza que conforman su función asistencial y consultiva, fundamental en la UE.

Una vez analizado el contenido de la Estrategia y los Informes colaterales emitidos sobre su aplicación, cabe hacer otro análisis de la misma aplicando el método interseccional que estipulamos en el capítulo II de esta tesis, a cuyo fin vamos a realizar un examen tratando de dar respuesta a los interrogantes que propusimos para el análisis de los documentos jurídicos[370].

8.3.3. ANALISIS INTERSECCIONAL DE LA ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE GENERO 2020-2025

Tras analizar la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 estamos en disposición de realizar un análisis interseccional de la misma a fin de averiguar si realmente ofrece un campo efectivo de protección y seguridad para los sujetos vulnerables en los que la coincidencia de factores produce un perjuicio particular y agravado.

Podemos afirmar que la Estrategia sí reconoce abierta y contundentemente la interseccionalidad como forma de discriminación, utilizando la denominación propia interseccional en todas las alusiones a este tipo de diferenciación combinada de factores. También es proclamada como herramienta analítica para entender experiencias de discriminación, como indicador de investigación en la violencia de género y como perspectiva o planteamiento para luchar contra los estereotipos de género y como principio transversal que siempre conformará las políticas de igualdad de género.

Sin embargo, si nos detenemos en la definición que nos brinda, "*la combinación del género con otras identidades o características personales y la forma en*

[369] *Dictamen de Iniciatica sobre la Inversión con perspectiva de género como forma de mejorar la Igualdad de Género en la Unión Europea SOC/723* (2022). Observación general 2.9 y Observación específicas 3.2. Documento disponible en https://www.eesc.europa.eu/es/tags/igualdad-de-genero (Consultado en fecha 10.02.2023).

[370] Ver p.44.

que estas intersecciones originan situaciones de discriminación singulares", comprobamos que solo pasa de puntillas sobre la verdadera naturaleza de la discriminación interseccional mostrando una exegesis incompleta de la misma.

Resta por referir dentro de la definición la particularidad que da forma al perjuicio que obtiene la victima de este tipo de discriminación, es decir, la multiplicación exponencial de los efectos de cada uno de los factores y que da lugar a un perjuicio agravado que supera la mera suma de opresiones.

No solo no encontramos rastro alguno de este elemento fundamental en la definición que brinda la Estrategia, tampoco lo encontramos en la ejemplificación que ilustra el objetivo nº4 en el marco de la perspectiva interseccional en las políticas de la UE: "Las mujeres constituyen un grupo heterogéneo y pueden ser objeto de una discriminación interseccional basada en varias características personales. Por ejemplo, una mujer migrante con discapacidad puede sufrir discriminación por tres o más motivos." Falta pues la forma en la que se combinan estos tres o más motivos para dar lugar a efectos especialmente perversos.

Este matiz es el que dota a la discriminación interseccional de sus devastadoras consecuencias y constituye la diferencia, como hemos venido exponiendo y razonando en nuestro trabajo, entre la discriminación múltiple o acumulada y de la diferenciación interseccional.

Además, la combinación del factor género con otras condiciones adicionales de vulnerabilidad es entendida como causa de las situaciones interseccionales, mas no se abordan en el documento los roles de responsabilidad en los perjuicios que provoca, más allá de los dañinos estereotipos en los contextos de violencia de género.

Otra censura a nuestro juicio achacable a la conceptuación interseccional de la Estrategia es que parte de una única premisa central conformada exclusivamente por el género, al que parece que otorga status de factor principal, lo cual podría explicarse en el propio objetivo de la Estrategia que pretende la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. En esta línea, el documento alude también a la definición que brinda el EIGE y que también eleva el género a categoría nuclear.

En cuanto a los colectivos que son mencionados como grupos afectados encontramos como eje principal el grupo femenino al que se vinculan como categorías de intersección *"otras identidades o características personales*".

En las notas al pie el documento aclara que la expresión *«en toda su diversidad»* se utiliza para expresar que, cuando se mencione a mujeres y hombres, se está hablando de categorías heterogéneas, en particular por lo que respecta al sexo, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales. Reafirma el

compromiso de no dejar a nadie a la zaga y lograr una Europa igualitaria desde el punto de vista de género para todos, independientemente de su sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Alude de forma específica a grupos muy particulares como las refugiadas climáticas.

Algunas de estas condiciones individuales como la pertenencia a una minoría étnica o religiosa o el origen migrante son contempladas como intersectores del género en la infrarrepresentación estructural de las mujeres en el mercado de trabajo.

Otros factores como la condición de migrante, solicitante de asilo y la residencia en un medio rural o urbano, son incluidos como indicadores interseccionales en los que deben desglosarse los datos para obtener una visión completa de la violencia de género.

De esta forma, la mención en la Estrategia de otros factores que pueden intersectar la discriminación es secundaria o accesoria, situando a estas identidades sólo como dimensiones que orbitan alrededor del factor género. Paradójicamente, la excesiva presencia de una dimensión puede producir la ausencia de otras a las que se deja poco espacio[371].

Esta conformación genero-céntrica de variables opresivas alcanza al principio de transversalidad que la Estrategia reserva para la aplicación de la interseccionalidad, al alinear el próximo Plan de acción sobre integración e inclusión y los Marcos estratégicos de la UE en materia de discapacidad, LGBTIQ+, inclusión de los gitanos y derechos de los niños, que se vincularán a la Estrategia.

A mayor abundamiento, consideramos que la Estrategia contiene una relación de circunstancias particulares objeto de discriminación indeterminada e imprecisa en algunas de sus disposiciones.

Así, cuando en el Preámbulo erige la Interseccionalidad como principio transversal o eje la define como “la combinación del género con otras identidades o características personales y la forma en que estas intersecciones originan situaciones de discriminación singulares”, haciendo única y exclusiva referencia al factor género.

Más adelante ordena la creación de un Grupo de Trabajo para la Igualdad para facilitar y velar por la integración de la perspectiva de igualdad. En nota al pie sí viene a hacer una relación de los motivos de discriminación que pueden combinarse con el género, pero disponiendo un numerus clausus: “El Grupo de Trabajo facilitará la integración de la perspectiva de igualdad en relación con seis motivos de discriminación: sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación

[371] ROMERO BACHILLER, C. Y MONTENEGRO MARTINEZ, M. *supra nota* 97. p.10.

sexual". Desconocemos el motivo por el que se dispone esta lista cerrada, pero obviamente contribuye a la invisibilización de otras características relevantes a efectos interseccionales, como la diversidad genética o funcional o la condición económica, la pobreza, entre otras[372].

No abogamos por la alusión a una lista infinita de factores pues ello, como ya han apuntado algunos autores, puede generar un efecto perverso que desnaturalice la interseccionalidad[373], si bien apoyamos una herramienta abierta que permita considerar circunstancias personales adaptadas a los contextos oprimidos actuales y que evite la invisibilización de motivos que difieren de los tradicionalmente contemplados o protegidos.

Se trata de evitar la competición política entre grupos, la priorización de discriminaciones y el fomento de intereses contrapuestos entre algunos grupos discriminados, permitiendo la identificación de terrenos comunes de lucha.

Cierto es que el factor género ha sido una característica dotada de una tutela fuerte en las políticas de la UE, pero no ha sido la única que ha logrado esta sobreprotección, pues también la etnia o la raza han gozado tradicionalmente de este especial protectorado. Igual de cierto es que la Estrategia que nos ocupa articula el trabajo de la Comisión Europea en materia de igualdad entre hombres y mujeres, pero a nuestro juicio, el enfoque interseccional requiere que el orden de los factores a aplicar se lleve a cabo de modo racional y adaptado a cada supuesto, sin cualificar en exceso y de forma automática en todas las situaciones combinadas un único factor privilegiado respecto del resto.

Por otro lado, las desigualdades interseccionales se ubican dentro de la Estrategia expresamente en los ámbitos de la violencia de género y la infrarrepresentación en el mercado de trabajo. Las medidas de abordaje se sitúan en las políticas más vanguardistas emprendidas por la UE, como transiciones verde y digital, la

[372] *Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre la Estrategia de la Unión para la Igualdad de Género (2019/2169(INI))* (2021). Apartado 15. *"Lamenta que en la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 no se haga mención a la protección de las mujeres y las niñas en riesgo de exclusión social, de pobreza y de quedarse sin hogar; pide a la Comisión que dé respuesta a estos problemas en el próximo plan de acción en materia de integración e inclusión, al objeto de evitar que estas mujeres queden excluidas de las políticas sociales y económicas, agravando así el ciclo de la pobreza;"* Disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0025_ES.pdf (Consultado en fecha 03.03.2023).

[373] REY MARTINEZ, F. "La Discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo", *supra nota* 19. p.16. Asimismo puede consultarse a BARRERE UNZUETA, M.A. Y MORONDO TARAMUNDI, D. "Subordinación y discriminación interseccional - elementos para una teoría del derecho del derecho antidiscriminatorio", *supra nota* 58. p.35.

violencia de género, el mercado de trabajo y las políticas verdes de lucha contra el cambio climático. Además de estas menciones específicas, la Estrategia acude a una fórmula magistral de transversalidad como principio en la utilización de la interseccionalidad, lo que en teoría debe bastar para que los tentáculos de la mirada interseccional se adhieran a cualquier recoveco de la Estrategia.

Sin embargo, volvemos a topar con la "generización" ya comentada al disponer la Estrategia que la interseccionalidad del género con otros motivos de discriminación se abordará en todas las políticas de la UE. El uso del enfoque interseccional debería alejar el clásico enfoque binario en la formulación y la aplicación práctica de las políticas.

Al cualificar en demasía el género en las situaciones de discriminación las medidas o planes que se disponen para abordar la opresión de los colectivos quedan limitadas y no alcanzan a los contextos en los que el género es un indicador con un peso igual o menor que el resto de las variables, lo que a nuestro entender resta eficacia a las soluciones adoptadas.

Como soluciones propuestas en la Estrategia para abordar la opresión interseccional, encontramos en primer lugar la transversalidad que incluye la perspectiva interseccional en el diseño y aplicación tanto de las disposiciones legislativas de la UE, como de sus políticas, es decir, en todos los ámbitos de actuación de la UE, si bien planteándola, como ya venimos tachando, desde una base de partida de factor género al que se adhieren el resto de las circunstancias particulares de opresión. En este mismo orden, dispone que la perspectiva interseccional siempre conformará las políticas de igualdad de género que deben responder a las necesidades y circunstancias específicas de las mujeres y las niñas de distintos grupos.

Como ya hemos advertido, no contempla debidamente el perjuicio agravado que supone la multiplicación de los efectos derivados de cada motivo de opresión limitándose a ejemplificar a una mujer migrante con discapacidad que puede sufrir discriminación por tres o más motivos.

Cabe resaltar también que, aunque la Estrategia pretende la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, la mayoría de las referencias interseccionales viene relacionadas con el género femenino, por tratarse del grupo más afectado por los motivos de discriminación en la mayoría de los ámbitos, como el mercado de trabajo.

Otro camino que toma la Estrategia para abordar la opresión de los colectivos discriminados es el compromiso interseccional para las políticas pendientes y próximas al momento de aprobación del documento, como el plan de acción sobre integración e inclusión, los marcos estratégicos en materia de discapacidad, LGBTIQ+, y la inclusión de los gitanos y derechos de los niños, disponiendo su vinculación a la

Estrategia de igualdad. En esta previsión falta, a nuestro entender, una visión más concreta que facilite el abordaje de los perjuicios combinados, pues deja al arbitrio político la forma y alcance de este enlace estratégico. Con ello aflora el riesgo de que este mandato interseccional quede solo en una previsión sin aplicación o eficacia práctica. En epígrafes posteriores estudiaremos la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025 aprobada pocos meses después, en tanto atañe a un grupo objeto de nuestro estudio, y podremos comprobar cómo se ha dado forma a esta ligadura de políticas antidiscriminatorias.

Un ámbito más en el que nada el método interseccional en el documento es en la financiación de las medidas de acción previstas. La Estrategia contempla acciones de financiación para avanzar en la igualdad de género en la UE, alcanzando espacios diversos como la violencia de género, la igualdad de oportunidades y el equilibrio de género en las instituciones políticas, la participación en el mercado de trabajo, el espíritu emprendedor, las pensiones, el cine, la música, los medios de comunicación, etc.

La Estrategia pretende dar una dimensión de género al marco financiero plurianual y en esta línea menciona concretamente, el Fondo Social Europeo Plus, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, Europa Creativa, el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca, el Fondo de Cohesión y el programa InvestEU, el Programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores, el Plan de Inversiones Exteriores, entre otros.

Encontramos medios de financiación con perspectiva interseccional a través del Fondo de Asilo y Migración que secundará acciones que apoyen las necesidades específicas de las mujeres en el procedimiento de asilo, así como actuaciones que apoyen la integración de las mujeres en la sociedad de acogida, intensificando la protección de los grupos vulnerables, incluidas las mujeres que han sido víctimas de violencia de género en contextos de asilo y migración.

Dado que las situaciones de violencia de género perjudican en mayor medida a las mujeres con problemas de salud o con discapacidad la Estrategia prevé la financiación de medidas de lucha contra los malos tratos, la violencia, la esterilización y el aborto forzoso.

En el ámbito de la investigación y la innovación, la Estrategia contempla expresamente la disposición de fondos para la investigación interseccional, a través del principal programa de financiación de la UE en esta materia, Horizonte Europa.

Otro interesante recurso financiero es la Estrategia de la UE para África que es mencionada en el documento, aunque no con visión interseccional. Al ser la UE el mayor donante para África, podría ser un instrumento valioso para canalizar la defensa de la igualdad con visión interseccional fuera de la UE, en zonas donde la discriminación acumulada está muy extendida. Hubiese sido deseable que la Estrategia abundara más

en este beneficio socioeconómico con tinte interseccional que la UE puede aportar a la cooperación para el desarrollo.

Un campo en el que la Estrategia ordena de forma expresa una mirada interseccional es en la recopilación, desglose y tratamiento de los datos, que deben ser globales, actualizados y comparables para que las políticas de lucha contra la violencia de género sean eficaces. Para obtener una visión completa de la violencia de género, los datos deben desglosarse según los aspectos e indicadores interseccionales pertinentes, como la edad, la condición de discapacidad, la condición de migrante y la residencia en un medio rural o urbano. Llama la atención que en esta relación se haya silenciado el factor relacionado con la orientación sexual, la identidad sexual y/o de género y la expresión de género, lo que puede interpretarse como una atribución exclusiva a la mujer de las realidades de violencia de género. En este sentido la Propuesta de Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica presentada en marzo de 2022, a pesar del nombre, da entrada a otros colectivos. Afirma que las mujeres representan un número desproporcionado de las víctimas de ambas formas de violencia debido a los patrones subyacentes de coacción, poder o control. Sin embargo, cualquier persona es víctima potencial de esta violencia, con independencia de su sexo o su género. La violencia doméstica, en particular, puede afectar a cualquier persona, incluidos los hombres, las personas más jóvenes o de más edad, los menores y las personas LGBTIQ.

Un desacierto más que detectamos con sorpresa en esta Propuesta de Directiva es la denominación como "discriminación múltiple" en las situaciones con una combinación interseccional de factores. El dato positivo es que amplía la lista tradicional de motivos que pueden entrelazarse, y reconoce el riesgo aumentado que padecen las mujeres lesbianas, bisexuales, transexuales, no binarias, intersexuales y queer (LBTIQ), las mujeres con discapacidad y las mujeres de origen racial o étnico minoritario de sufrir violencia de género[374].

[374] *Propuesta de Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica*. *supra nota* 167. Considerando 11."*La violencia contra las mujeres y la violencia doméstica pueden agravarse cuando se entrecruzan con la discriminación por razón de sexo y por otros motivos de discriminación prohibidos por el Derecho de la Unión, en concreto la nacionalidad, la raza, el color, el origen étnico o social, las características genéticas, la lengua, la religión o el credo, las opiniones políticas o de cualquier otro tipo, la pertenencia a una minoría nacional, el patrimonio, el nacimiento, la discapacidad, la edad o la orientación sexual. Por consiguiente, los Estados miembros deben prestar la debida atención a las víctimas afectadas por esta discriminación múltiple, estableciendo medidas específicas cuando exista una intersección de múltiples formas de discriminación. En particular, las mujeres lesbianas, bisexuales, transexuales, no binarias, intersexuales y queer (LBTIQ), las mujeres con discapacidad y las mujeres de origen racial o étnico minoritario corren un mayor riesgo de sufrir violencia de género".*

La razón de la propuesta de estas medidas interseccionales de tratamiento de la discriminación en la Estrategia es también de corte heliocéntrica, situando al factor género en una posición principal y céntrica respecto del resto de circunstancias que pueden agravar la discriminación de género.

Véase en el documento que la interseccionalidad es entendida como *«la combinación del género con otras identidades o características personales y la forma en que estas intersecciones originan situaciones de discriminación singulares»,* con remisión expresa a la definición del EIGE que la cataloga como una *«herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el sexo y el género se cruzan con otras características/identidades y cómo estas intersecciones contribuyen a experiencias complejas y únicas de discriminación».*

Sin perjuicio del objetivo de la Estrategia que no es otro que guiar las políticas necesarias para procurar la igualdad entre hombres y mujeres en la UE, consideramos que pueden quedar desabrigadas situaciones combinadas en las que es el género el que juega un papel satélite, y en el perjuicio final agravan más factores como la orientación sexual, identidad sexual y/o de género y la expresión de género y la edad. A tener en cuenta es la formulación del artículo 10 del TFUE, en cuyo mandato la Estrategia apoya la previsión interseccional y huye de la tendencia ginocentrista: *«en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual».*

Queda por comprobar en este análisis interseccional del documento la mención de organismos o instituciones específicas para abordar las medidas, planes y programas antidiscriminatorios y la intervención provocada de organizaciones específicas civiles en el diseño de políticas interseccionales. La Estrategia menciona organismos dependientes de las instituciones de la UE como el EIGE, al que toma como referente a la hora de definir conceptos como la interseccionalidad o las masculinidades, y Eurostat, la oficina estadística de la UE que se encarga de publicar estadísticas e indicadores de alta calidad. Los indicadores interseccionales debidamente desglosados son fundamentales para obtener una visión completa de la violencia de género.

Otra forma de encauzar el tratamiento de la perspectiva interseccional sería el Grupo de Trabajo para la Igualdad de la Comisión. La Estrategia le otorga la competencia de velar por la integración efectiva de la perspectiva de igualdad, incluida la igualdad entre hombres y mujeres, a nivel operativo y técnico. En esta función facilita la integración de la perspectiva de igualdad en relación con seis motivos de discriminación: sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual. Aquí debemos recordar los inconvenientes de disponer una lista

cerrada de factores y tachar la falta de referencia interseccional al no mencionar la posible acumulación de estos motivos en una persona y la forma que puede resultar de la multiplicación de sus efectos.

En cuanto a las organizaciones civiles la Estrategia es generosa en sus alusiones si bien son escasas las que se relacionan con la interseccionalidad en particular. En general recuerda que lograr la igualdad de género en la UE es una responsabilidad conjunta y ello exige sumar fuerzas y actuar desde todas las instituciones de la UE, los Estados miembros y las agencias de la UE, en colaboración con la sociedad civil y los movimientos y las organizaciones de mujeres, los interlocutores sociales y el sector privado.

A través del programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores se dispone financiación específica para proyectos en beneficio de organizaciones de la sociedad civil e instituciones públicas que lleven a cabo acciones concretas, incluidas iniciativas de prevención y lucha contra la violencia de género.

La única alusión con cierta visión interseccional la encontramos en el marco de las acciones de financiación para avanzar en la igualdad de género en la UE, cuando ordena prestar especial atención a las mujeres y las niñas en el ámbito del asilo y la migración. A través del Fondo de Asilo y Migración, la Comisión animará a los Estados miembros a favorecer acciones que apoyen las necesidades específicas de las mujeres en el procedimiento de asilo, así como actuaciones que apoyen la integración de las mujeres en la sociedad de acogida. Además, el Fondo permitirá intensificar la protección de los grupos vulnerables, incluidas las mujeres que han sido víctimas de violencia de género en contextos de asilo y migración.

Tras este rastreo interseccional, el resultado de nuestro análisis no es favorable para la actual Estrategia de Igualdad de género en tanto que más allá de la voluntad de contemplar situaciones de discriminación combinadas, adolece de vaguedad en la transposición efectiva al campo práctico. Ello supone una clara insuficiencia en dos planos. Por un lado, en la propia concepción de la interseccionalidad carente de reflexión sobre el perjuicio agravado por la multiplicación de los efectos discriminatorios de cada factor, exponencialidad que, a nuestro juicio, no es bien entendida, al dotar la combinación de un tratamiento sumatorio[375]. Por ende, el diseño de las medidas de abordaje de estas situaciones queda incompleto.

[375] REY MARTINEZ, F. *supra nota* 19. p.13. Este autor propone una acepción matemática de la interseccionalidad: *"no se trata sólo, un tanto asépticamente, de que se crucen dos factores (el género y la etnia, por ejemplo) en una situación concreta de discriminación simultánea, sino de valorar el hecho realmente crucial que de esa combinación de conjuntos o factores se genera un conjunto nuevo, distinto de los anteriores."*

A ello hay que añadir, que la Estrategia nos presenta un mapa multifactorial protagonizado por el género femíneo. No preguntamos si podría justificar este afán género-céntrico la propia naturaleza de la Estrategia concebida para la prosecución de la igualdad entre las mujeres y los hombres. A nuestro juicio, una estrategia política de igualdad debe contar con herramientas que permitan colocar el factor género en el lugar exacto en el puzle interseccional, teniendo en cuenta la forma de interactuación con las diferentes desigualdades. Entiéndase esta consideración, no como una crítica o rechazo a la perspectiva de género que sin duda debe presidir la formulación de todas las políticas de la UE, sino a la alienación exclusivista del peso de esta característica en el mapa de la interseccionalidad, pues ello otorga protección a las vivencias en las que la condición principal de género es atravesada por otras particularidades, más puede desabrigar situaciones en las que imperan otros equilibrios multifactoriales, y que no están previstas en las medidas contempladas en la Estrategia.

Nuestra opinión coincide con la de autores que propugnan la visibilización de las desigualdades más excluidas para contrarrestar la hegemonía de algunas desigualdades frente a otras[376].

Téngase en cuenta que hay multiplicadores que cuentan con una regulación jurídica y política profusa como la orientación sexual, la identidad de género, la etnia o raza, la discapacidad si bien otros como la residencia, la diversidad funcional, la enfermedad o la condición genética, aun no tienen un amparo político, normativo o jurisprudencial tan abundante. Piénsese en situaciones laborales de mujeres que acumulan otros factores de opresión en sectores de actividad que no cuentan con infrarrepresentación femenina, como el sector jurídico, y en los que posicionar el factor género al mismo nivel de relevancia que el resto de motivos no permite atender debidamente la situación pues deja huérfano de protección eficaz el resultado discriminatorio al atender de forma preferente una dimensión que no opera a nivel de preeminencia en ese supuesto concreto[377].

---

[376] CRUELLS LOPEZ, M. *supra nota* 92. p.51. *"Al mismo tiempo, en la medida en que se producen hegemonías de unas determinadas desigualdades frente a otras, puede optarse por visibilizar esas otras desigualdades más excluidas."*

[377] WALBY, S. *Globalization and Inequalities: Complexity and Contested Modernities*. *supra nota* 44, p.276. *"There are significant differences between class regimes and between gender regimes, as well as between other regimes of inequality. The sources of difference include not only the extent of modernity, but also path dependent varieties of development and intersections with other regimes of inequality in a changing global fit- ness landscape. The extent to which regimes of inequality are aligned within a given territory or country varies. Each regime of inequality has a distinct pattern of development which to some extent takes path dependent forms, generating different varieties of these regimes. Each of the domains within a regime may develop at different speeds and to varying forms. These are predominantly along a continuum from neoliberal to social democratic. Different regimes of inequality may have different temporal and*

Por ello consideramos que la vinculación entre sí de todas las Estrategias de igualdad, aunque muy propicia para coordinar las agendas políticas igualitarias, no constituye una respuesta adecuada y suficiente para las dimensiones personales que carecen de protección política especifica.

De hecho, podemos mencionar la falta de una dimensión interseccional en el Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo de la Unión[378], lo cual no ha pasado por alto, habiéndose lamentado el Parlamento Europeo de esta omisión en el Informe sobre la discriminación interseccional en la UE: situación socioeconómica de las mujeres de origen africano, de Oriente Próximo, latinoamericano y asiático[379].

Por otro lado, la lista cerrada e incompleta de circunstancias particulares combinables hace de la Estrategia el *biopic* de género perfecto. Si algo caracteriza al enfoque interseccional es que debe buscar la forma e intensidad en que interaccionan todas las causas de opresión entre sí. En este sentido, como ya hemos apuntado anteriormente, no propugnamos una lista interminable de factores[380] si bien detectamos que en la Estrategia no se ha considerado el resultado de la interactuación de opresiones que varían de intensidad dado que ni todos son factores homogéneos ni puede tomarse el género como factor prevalente en todas las situaciones. Ello condiciona la formulación y la eficacia de las medidas específicas previstas en aquellos contextos en los que el orden de los factores contribuye de forma distinta al resultado discriminatorio. Produce además una desventaja añadida y es que invisibiliza o desmerece a los colectivos en desventaja dentro de cada minoría, otro vacío en el que incurre la Estrategia.

En definitiva, la perspectiva interseccional de la Estrategia es débil a los efectos que nos ocupan, en tanto el camino desde el enfoque de género en las políticas de igualdad que propugna se detiene en la concepción múltiple de los factores que se

spatial reach. Regimes of inequality (for example, class, gender, ethnicity) do not necessarily directly map onto each other in any given territory or country. Whether or not they are aligned with each other is a question rather than something that can be answered a priori."

[378] *Nuevo Pacto Sobre Migración y Asilo. COM(2020) 609 Final.* Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0609 (Consultado en fecha 26.02.2023).

[379] *Informe sobre la discriminación interseccional en la Unión Europea: situación socioeconómica de las mujeres de origen africano, de Oriente Próximo, latinoamericano y asiático* (2022). Punto 10. Disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0190_ES.pdf (Consultado en fecha 26.02.2023).

[380] Algunos autores argumentan que el hecho de no explicitar cada una de las desigualdades no tiene por qué reducir la calidad de la interpretación interseccional. SCHIEK, D. Y BURRI, S. "*Multiple discrimination in EU law.Opportunities for legal responses to Intersectional gender discrimination?*" European Commission, Directorate General for Employment (2015). p.81.

entrecruzan sin llegar a transitar a una verdadera visión interseccional que tenga en cuenta la retroalimentación de categorías.

Como ha tenido ocasión de declarar el CESE la perspectiva de género debe integrarse mejor entre los demás objetivos específicos, siguiendo un enfoque multidisciplinar e interseccional[381]. No basta con el uso político de distintas categorías, sino que es necesario actuar sobre las causas y los efectos de las interacciones con el fin de encontrar verdaderos recursos de trasformación del problema que no solo consiste en la coincidencia de factores sino en particulares efectos que producen.

Tampoco se trata, por tanto, de perder de vista la perspectiva de género[382] dado que no debemos ignorar los avances logrados en este plano ni obviar el papel fundamental del mainstreaming de género en las políticas públicas. Tampoco podemos desgenerizar la interseccionalidad por tratarse de un factor que necesariamente intersecta con los demás en todos o en una inmensa mayoría de los casos[383].

Pero una vez que la UE decide introducir la perspectiva interseccional en sus políticas tiene el reto de replantear o reformular la aplicación de la perspectiva de género para alinearla con un enfoque de diversidad o "diversity mainstreaming", en aquellas situaciones en las que es atravesada por cuestiones interseccionales. De esta forma sería deseable la previsión de herramientas que permitan fijar el contexto en el que se produce la intersección de las categorías, es decir, situar los factores en su correspondiente posición de relevancia dentro de la opresión interseccional sufrida, como única forma de que las medidas de abordaje puedan ser adaptadas a cada realidad contribuyendo a mejorar la eficacia de las pautas de protección.

[381] *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Estrategia para la Igualdad de Género»*, *supra nota* 367. Observación 2.1.7.

[382] ASTELARRA, J. *Veinte años de política de igualdad.* Ediciones catedra (2005). Se refiere a la capacidad de las políticas de igualdad para asumir las diferencias que pueden existir entre los variados grupos de mujeres destinatarias de las políticas. *"Son sus problemas y necesidades específicas las que se deben resolver. Pero al mismo tiempo no se puede olvidar que las mujeres, a pesar de sus diferencias, son un colectivo, en tanto que todas sufren algún tipo de discriminación. Por ello es necesario mantener la dimensión de género como algo común, para que exista un lobby o grupo de presión de las mujeres que exija que haya políticas de género. Pero las respuestas concretas que se aborden desde las políticas de igualdad han de tomar en cuenta las diferencias entre los distintos sectores sociales de las mujeres."*

[383] BARRÈRE UNZUETA, M.Á. *supra nota* 73. p.251. Esta autora defiende la revisión del Derecho antidiscriminatorio para incorporar la interseccionalidad sin desvirtuar del mainstreaming de género.

8.4.- MEDIDAS DE ACCION POSITIVA EN LA POLÍTICA DE GÉNERO DE LA UE

Como ya hemos analizado, la aplicación de la Estrategia de Igualdad de género de la Comisión 2020-2025 prevé una triple vía de actuación; por un lado, la implementación de medidas específicas para lograr la igualdad de género y por otro el refuerzo de la integración de la perspectiva de género mediante su inclusión sistemática en todas las fases del diseño de las políticas y en todos los ámbitos de actuación de la UE, tanto internos como externos. La tercera vía es la interseccionalidad, entendida como la combinación del género con otras identidades o características personales y la forma en que estas intersecciones originan situaciones de discriminación singulares, como principio transversal.

El presente epígrafe tiene como objeto discernir si las medidas específicas contempladas en la Estrategia constituyen una herramienta eficaz en la protección de sujetos afectados por discriminación interseccional.

Las medidas específicas, también llamadas medidas de acción positiva en el ámbito de la UE, son adoptadas para un colectivo que por razones no objetivas se encuentra infrarrepresentado y por ello se le otorga un privilegio[384] y para indicar una situación en la que tiene lugar una diferencia de trato que favorece a personas sobre la base de sus características protegidas. Estas situaciones son denominadas supuestos de discriminación «positiva» o «inversa», «trato preferente», «medidas especiales temporales» y «acción positiva», y constituyen medios excepcionales para tratar prejuicios contra personas discriminadas y como modelo de inspiración para otras personas en similares situaciones[385].

Con la adopción de estas medidas especiales se pretende alcanzar la "igualdad sustantiva" más allá de la "igualdad formal", es decir, la igualdad de las oportunidades de acceder a los beneficios disponibles en la sociedad, minimizando así el riesgo de incurrir en discriminación indirecta. Si las administraciones, los empleadores y los prestadores de servicios no tienen en cuenta la pertinencia de adoptar medidas especiales, aumentan el riesgo de adoptar disposiciones y prácticas constitutivas de

[384] CASTELLANO BURGUILLO, E. *supra nota* 23. p.156.

[385] URTEAGA, E. "Las políticas de discriminación positiva", *Revista de estudios políticos,* 146 (2009) p.10. "*Consiste en crear jurídicamente una discriminación para reequilibrar, en los hechos, situaciones de desigualdad estructural entre diferentes grupos sociales."* Disponible en https://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revista-de-estudios-politicos/numero-146-octubrediciembre-2009/las-politicas-de-discriminacion-positiva-1 (Consultado en fecha 28.02.2023).

discriminación indirecta[386]. Cumplen igualmente una función de restitución de los derechos violados en la persona.

En el ámbito internacional son conocidas como "medidas especiales" y tienen reconocimiento legal desde la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras de 1975[387] o la Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979. Su origen histórico lo encontramos en la protección contra la discriminación racial y de sexo del sistema jurídico norteamericano.

El reconocimiento norteamericano pasó al ámbito comunitario donde las distintas Directivas en materia de no discriminación han contemplado la posibilidad de acción positiva para garantizar la plena igualdad en la práctica[388], así como la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea reconoce la necesidad de una protección especial para grupos como los hombres y las mujeres o las personas mayores. La consagración de su estatus legalmente vinculante a partir de 2009 fue una oportunidad para garantizar la igualdad de género en todas las áreas, incluido el empleo, el trabajo y el salario, también mediante el mantenimiento o la adopción de medidas que brinden ventajas específicas en favor del sexo menos representados.

En 1997 con la reforma del Tratado de Maastricht se introduce definitivamente la técnica de la acción positiva como forma de compensar desventajas en colectivos infrarrepresentado. Paulatinamente el reconocimiento de las medidas de acción positiva se ha ido imponiendo en la mayoría de los trabajos y documentos de Derecho comunitario originario y de Derecho derivado.

---

[386] *Manual de legislación Europea contra la discriminación,supra nota* 53.

[387] *Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, OIT* (1975) art. 1.1. *"Las trabajadoras gozarán de las mismas oportunidades y del mismo trato que los trabajadores. Es inaceptable y se tiene que eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres que niegue o limite esta igualdad. 2. No se considerará como discriminatorio un trato especial positivo durante un período de transición a fin de lograr una igualdad efectiva entre los sexos".* Documento disponible en http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09648/09648(1975-A-1)104-109.pdf#page=3 (Consultado en fecha 26.11.2023).

[388] *Directiva del Consejo de 9 de febrero de 1976 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. DOCE* 14.02.1976 L 39/40. El art. 2.4 prohíbe la discriminación sin perjuicio de que se puedan prever medidas de acción positivas. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31976L0207 (Consultado en fecha 26.11.2023)

El TEDH las llama «obligaciones positivas» y son consideradas como una excepción a la prohibición de la discriminación, reconociendo que suponen un trato diferenciado y justificado con la finalidad de compensar una desventaja[389].

Ya en su día, el TJCE destacó la necesidad de separar las medidas de acción positiva de las que, pretendiendo abolir desigualdades de hecho, contribuyen a perpetuar un reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer[390].

Por su parte el TJUE ha dirimido procedimientos sobre la legalidad de medidas especiales en el contexto de la igualdad entre hombres y mujeres, validándolas cuando las medidas específicas no son incondicionales y absolutas y no imponen una prioridad automática.

El TJUE considera que las medidas que otorgan a las mujeres ventajas específicas en el trabajo pueden ser aceptables si tienen por finalidad mejorar su capacidad de competir en el mercado de trabajo sin discriminación. Sin embargo, las excepciones al derecho a la igualdad de trato requieren una interpretación restrictiva. Dar prioridad absoluta e incondicional a la mujer para los nombramientos y ascensos es un trato preferencial desproporcionado e infructuoso para eliminar la desigualdad.

A juicio del Tribunal debe garantizarse en cada caso particular a los candidatos masculinos con igual capacitación que las candidatas femeninas que las candidaturas serán objeto de una apreciación objetiva y que tenga en cuenta todos los criterios relativos a la persona de los candidatos de ambos sexos e ignore la preferencia concedida a las candidatas femeninas cuando uno o varios criterios hagan que la balanza se incline a favor del candidato masculino[391].

A pesar de la claridad de su finalidad no todas las medidas para la promoción de la igualdad y en relación con personas infrarrepresentadas constituyen medidas de acción positivas. Así en algunos trabajos encontramos las llamadas “medidas de ajustes razonables” o “medidas adecuadas”, en función de las necesidades de cada situación concreta, que permiten a determinados colectivos acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente. Estas medidas no suponen ninguna discriminación frente a otras personas y, en consecuencia, no existe razón alguna para

[389] TEDH, Thlimmenos contra Grecia [GC] (n.o 34369/97) de 6 de abril de 2000. Igualmente, TEDH, Pretty contra el Reino Unido (n.o 2346/02) de 29 de abril de 2002. «E*l derecho a no ser discriminado en el disfrute de los derechos reconocidos en el CEDH se vulnera también si los Estados no dan un trato diferenciado a las personas que se hallen en situaciones sustancialmente diferentes».*

[390] STJCE, Griesmar, C-366/99, de 29 de noviembre de 2001. STJCE, Lommers, C-476/99, de 19 de marzo de 2002.

[391] TJUE, Marschall contra Land Nordrhein-Westfalen, C-409/95, de 11 de noviembre de 1997.

que se trate de medidas temporales o para que se usen como último recurso, por ejemplo, permitir la lactancia en el lugar de trabajo, la instalación de un ascensor, una rampa o un inodoro para personas con discapacidades que permitan el acceso en silla de ruedas.

Otras medidas que deben ser diferenciadas de las medidas de acción positivas son las "medidas para el fomento de la igualdad de oportunidades" que son preventivas, intentan acometer las situaciones de discriminación incluso futuras y tienden a la consecución de la Igualdad formal, mientras que aquellas intervienen en el ámbito de la Igualdad material y surgen como una respuesta a situaciones de discriminación sistemáticas para un colectivo protegido, lo que supone que sean reactivas[392].

Por otro lado, cabe resaltar el carácter diferente pero complementario del uso de políticas de transversalidad de género, de carácter integral y definidas a largo plazo, de las políticas de acción afirmativa, específicas y focalizadas en un grupo concreto que padece una desigualdad persistente que requiere de un tratamiento contra la discriminación a corto plazo. La adopción de ambas soluciones de forma complementaria antes de ser tratada por la Comisión Europea ya fue apuntada por la doctrina por sus resultados prometedores[393]. Es precisamente esa diferenciación la que plantea la necesidad de complementar el uso de ambos tipos de políticas para, enfrentar en el corto plazo las discriminaciones existentes y apuntar a que en el mediano y largo plazo la igualdad de género sea premisa y prioridad en la totalidad de las políticas[394].

---

[392] En este sentido, LOUSADA AROCHENA, J.F. "El principio de transversalidad: origen y significado", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social,* 91 (2007) p.80. Para este autor las medidas de coste cero de la maternidad, la bonificación de las cotizaciones de la trabajadora en situación de licencia de maternidad, la licencia de paternidad, o las medidas destinadas a favorecer las familias monoparentales, no serían acciones positivas sino medidas de igualdad de oportunidades. Disponible en https://www.juntadeandalucia.es/empleoempresaytrabajoautonomo/publicaciones/anexos/ccarl/33_914_3.pdf (Consultado en fecha 02.12.2023).

[393] A esta estrategia dual se refiere RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. "Nuevas dimensiones de la Igualdad: no discriminación y acción positiva", *Persona y Derecho* 44 (2001) p.237.Disponible en https://dadun.unav.edu/handle/10171/14190 (Consultado en fecha 05.03.2023)

[394] Para saber más puede consultarse el artículo de GABRIELA POMBO, M. "Las perspectivas interseccionales como herramientas para el análisis y la implementación de políticas sociales", *Plaza Pública,* 22 (2019) p.155. "*La transversalidad de género intenta revisar integralmente las políticas y acciones de los estados a los efectos de ajustarlas al principio de igualdad de género. Por eso, en su formulación, se diferencia de las políticas de acción afirmativa, que son específicas y localizadas a una población priorizada por estar atravesada por desigualdades persistentes. Es precisamente esa diferenciación la que plantea la necesidad de complementar el uso de ambos tipos de políticas para, enfrentar en el corto plazo las discriminaciones existentes y apuntar a que en el mediano y largo plazo la igualdad de género sea premisa y prioridad en la totalidad de las políticas… Es por ello que se sostiene la*

Hemos sentado someramente la naturaleza de las medidas de acción positivas y la diferencia con otras figuras afines como preludio del objetivo principal de conocer si constituyen métodos útiles para combatir la discriminación interseccional. El análisis realizado hasta ahora nos llevaría a una conclusión afirmativa en tanto serían adoptadas para un colectivo que sufre una discriminación aumentada y que por tanto es, aún más si cabe, merecedora de una diferencia de trato favorecedora.

Sin embargo, si estas medidas de acción positiva se implementan sin abordar explícitamente la discriminación interseccional, como forma diferente de la discriminación simple o múltiple, entendida esta última como la simple suma o acumulativa de motivos, se corre el riesgo de conformarnos con un compromiso político o declaración de intenciones sin aplicación práctica efectiva[395].

La mirada interseccional contribuye eficazmente a que las medidas positivas aplicadas sobre un grupo que sufre múltiples discriminaciones aborden la unión de diferencias de trato de forma integral y multicasual y no de forma fragmentada o aditiva. El enfoque interseccional hace hincapié en análisis estructurales y cuestiones sistémicas y en observar cómo actúan e interactúan determinadas circunstancias y cómo se entrelazan para subordinar y excluir a diferentes grupos de la sociedad. Complementar la perspectiva interseccional con la formulación de acciones afirmativas constituye una herramienta de universalización del acceso a derechos[396].

Serena D'Agostino sentó en 2014 los cinco criterios que deben tenerse en cuenta para evaluar el contenido y la implementación de las políticas de igualdad interseccionales: la presencia de organismos o instituciones específicas; la referencia a la "discriminación interseccional" en la legislación nacional contra la discriminación y la igualdad; la inclusión del término "discriminación interseccional" en los documentos políticos; la existencia de proyectos y/o programas subvencionados que se dirijan a los

importancia de complementar el uso de ambos tipos de políticas. Y por otro lado, transversalizar puede conducir a la aplicación instrumental y tecnicista de la perspectiva de género, que acaba por despolitizarlo, ocluyendo su potencial político transformador (Pombo, 2012)".

[395] CASAS BAAMONDE, M.E. "De la igualdad de retribución por razón de sexo a la eliminación de las discriminaciones: el nuevo derecho antidiscriminatorio", Relaciones Laborales, 23/24 (2002) p.5. En relación a la STJCE de 6 de julio de 2000, Abrahamsson, señala que *"Ciertamente, es criticable el escaso desarrollo argumental que la sentencia dedica al principio de no automaticidad de estas medidas, que desconoce las «relecturas» doctrinales de dicho principio que destacan su utilidad para conjugar las acciones positivas con los demás derechos y preceptos constitucionales que en su caso puedan estar en juego, permitiendo valorar en concreto dentro de esas «situaciones particulares de orden personal de todos los candidatos» otras causas de discriminación, además del sexo, de forma que pueda realizarse la igualdad sustancial de otros grupos desfavorecidos."*

[396] GABRIELA POMBO, M. *supra nota* 394, p.160.

colectivos discriminados y la existencia de organizaciones específicas de la sociedad civil subvencionadas[397]. A ello debemos añadir otro criterio consistente en el seguimiento y evaluación del resultado de la aplicación práctica de las políticas con un enfoque interseccional.

Poniendo en relación el filtro interseccional para políticas de igualdad propuesto por esta autora con la finalidad propia de las medidas positivas podemos afirmar que para la correcta protección de colectivos afectados por discriminación interseccional una medida de acción positiva debe ir precedida de las siguientes condiciones:

La comprobación previa de la situación de discriminación interseccional de un colectivo desfavorecido o perjudicado a través de instituciones específicas.

Estas instituciones deben valorar debidamente la incidencia de la interseccionalidad de factores en un grupo determinado.

La verificación de la infrarrepresentación del colectivo desfavorecido por discriminación interseccional mediante estudios de datos y la confirmación de hábitos o conductas sociales y laborales constitutivos de esta realidad.

Todo ello debe ser además enmarcado en un método sencillo y de viable encaje practico[398].

En este sentido el Parlamento Europeo, que siempre ha mostrado una especial preocupación por la cuestión interseccional, considera que la igualdad de trato se puede garantizar poniendo en práctica medidas y políticas positivas para las mujeres con discapacidad y las madres de niños con discapacidad. El objetivo es promover la formación, las colocaciones, el acceso al empleo, la permanencia en el empleo, la igualdad de trayectorias profesionales, la adaptación en el lugar de trabajo y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. Ha pedido al EIGE que siga proporcionando análisis y contribuciones a escala de la Unión y de los Estados miembros en lo que respecta a la situación específica de las mujeres y niñas con discapacidad, prestando especial atención a la discriminación múltiple y pide a la Comisión Europea que

[397] D'AGOSTINO, S. *supra nota* 80. La autora centró su trabajo en el caso de las mujeres romaníes.

[398] HANKIVSKY, O., GRACE, D., HUNTING, G. GIESBRECHT M.,FRIDKIN A.,RUDRUM, S., FERLATTE, O. Y CLARK, N. "An Intersectionality-Based Policy Analysis Framework: Critical Reflections on a Methodology for Advancing Equity", *International Journal for Equity in Health* 13.1 (2014), p.2. "*Fomentar la investigación sobre la puesta en funcionamiento de la interseccionalidad en las políticas requiere el desarrollo de "métodos explícitos y fáciles de usar que puedan traducir la teoría de la interseccionalidad en enfoques prácticos*." Disponible en https://equityhealthj.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12939-014-0119-x (Consultado en fecha 01.03.2023).

proporcione a los Estados miembros conocimientos especializados sobre las maneras de avanzar para abordar la discriminación múltiple[399]. Asimismo, pide a los Estados miembros que apoyen a las empresas que ofrecen medidas de acción positiva específicas para abordar las desventajas múltiples[400].

De igual forma ha subrayado la importancia de llevar a cabo investigaciones que aborden el complejo problema de la discriminación múltiple e interseccional con relación a las minorías y anima a los Estados miembros a que apliquen medidas positivas para garantizar una representación adecuada de las minorías en la enseñanza, así como en la administración pública y en las agencias ejecutivas a nivel nacional, regional y municipal[401].

Consciente de la importancia de aplicar medidas positivas en situaciones de desigualdad interseccional el Parlamento Europeo recientemente ha destacado la conveniencia de adoptar medidas de acción positiva, como cuotas temporales, mecanismos de incentivo y tutorías, para que las mujeres que son objeto de discriminación interseccional consigan ocupar puestos en instituciones públicas, también en las instituciones de la Unión, a fin de garantizar una representación justa de la diversidad de la sociedad en la toma de decisiones.

Otro requisito necesario en el diseño de medidas es que, además de temporales y proporcionadas se dirijan a paliar directamente la desigualdad de grupos afectados por más de un factor de discriminación que interactúan entre sí, lo que requiere una correcta comprensión de cada uno de los factores y de su afectación mutua interseccional, no aditiva. Ello solo puede llevarse a cabo por organismos expertos en este tipo de exclusión social y laboral por lo que debe facilitarse a estas entidades las competencias y los recursos presupuestarios necesarios a fin de impulsar medidas de acción positiva específicas.

Dado que estas medidas deben compensar los efectos negativos que para ciertos grupos tienen los estereotipos y actitudes sociales que les sitúan en una

[399] *Resolución del Parlamento Europeo, de 29 de noviembre de 2018, sobre la situación de las Mujeres con Discapacidad (2018/2685(RSP))* (2018). Apartado S. Recomendación general nº 9 y nº 27. Disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0484_ES.pdf (Consultado en fecha 02.03.2023).

[400] *Informe sobre la aplicación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la Igualdad de Trato en el empleo y la ocupación, a la luz de la CNUDPD, de fecha 03.02.2021,* apartado 9. Disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0014_ES.pdf (Consultado en fecha 07.03.2023).

[401] *Resolución del Parlamento Europeo sobre las normas mínimas para las minorías en la Unión Europea* de fecha 13 de noviembre de 2018, *supra nota* 149. Apartado 24 y 63.

desventaja en el mercado de trabajo, se hace indispensable la labor de estas organizaciones civiles específicas y subvencionadas que detectan de primera mano la mayor dificultad que provocan los factores interseccionales. Este tipo de entidades se revelan como la más idóneas para ejecutar proyectos o programas dirigidos a estos colectivos más discriminados, cuyas circunstancias conocen bien, así como su control y la evaluación de sus resultados. Es necesario, por tanto, fortalecer la participación y el dialogo y la voz de los colectivos que sufren por esta interacción de motivos[402].

De hecho, estas organizaciones constituyen un medio eficaz de acercamiento entre las personas afectadas y las instituciones de gobernanza[403]. En el desempeño de dicha misión las asociaciones pueden y deben contribuir al diseño de herramientas de solución específicas para la discriminación interseccional. A nuestro juicio, debe ensancharse el espacio de participación política de estas entidades que, al tratar de forma particular el problema multidimensional, están en condiciones de proporcionar a instancias políticas, administrativas o jurídicas, conocimientos precisos y formación concreta sobre los efectos complejos de la interseccionalidad de factores de discriminación en una misma persona. Esta idea es fundamental en el problema que nos ocupa, dado que la confluencia de motivos de discriminación da lugar a un panorama diferente en cada víctima y ello requiere medidas de tratamiento que permitan soluciones no tan genéricas, sino individualizadas.

En cuanto a los colectivos estudiados y principiando por el factor género femenino, mucho se ha escrito ya sobre la eficacia que las medidas de acción positivas tienen sobre el empoderamiento de este conjunto infrarrepresentado, por lo que nos parece acertado extrapolar los objetivos de las medidas de acción positiva[404] que la doctrina pacífica ha sentado como idóneos al ámbito del resto de los grupos objeto de

[402] *Opinion on Intersectionality in Gender Equality Laws, Policies and Practices*, *supra nota* 54. 2.Context. *"For example, the National LGBTI+ Inclusion Strategy adopted by the Irish Government in November 2019 was informed by an extensive public consultation. This included inviting written submissions, holding public meetings around Ireland and sessions with the volunteers of the LGBT Ireland helpline, service providers and board members. In addition, specific workshop sessions were organised for the Intersex Community, Travellers, Asylum Seekers, Migrants and Refugees and the Deaf Community to ensure that the voices of the more marginalised members of the LGBTI+ community were adequately heard."*

[403] Sobre las características básicas de los papeles que juegan las asociaciones en los procesos políticos puede consultarse la obra de LUNA, M., PUGA, C., CADENA ROA, J. *Nuevas perspectivas para el estudio de las asociaciones, Digitalia Hispánica (2010) p.45. "Lo habitual es que la vida asociativa dentro del Estado se dé de manera pragmática y sin demasiadas concreciones jurídicas para hacer posible la negociación y la solución de conflictos dentro de la administración en la efectiva acción del Estado: toda asociación, sea o no reconocida legalmente, con capacidad de actuación dentro del Estado, cuenta con un gran recurso, como es que los gobiernos y el estado en su conjunto necesitan del consentimiento del ciudadano".*

[404] CASTELLANO BURGUILLO, E. *supra nota* 23. p.163

este estudio (el colectivo LGBTIQ+ y el grupo de personas de más edad). Entre estos objetivos que deben perseguir las medidas de acción positivas podemos señalar los siguientes:

1.- Identificar y eliminar las discriminaciones reales que se estén produciendo en colectivos que sufran factores de discriminación que interactúan entre sí[405].

Dado el desarrollo creciente de las políticas de igualdad de género y de las medidas positivas dirigidas al grupo femenino, cabe aquí señalar la necesidad de evitar que el factor género devenga en prioritario de forma sistemática y que invisibilice otros factores de discriminación como etnia, orientación sexual, identidad sexual y/o de género y la expresión de género, situación socioeconómica, nivel educativo o edad. Ha de primar la mirada interseccional no fragmentaria.

El enfoque interseccional de la acción positiva aborda el problema de la llamada 'capa cremosa', en virtud del cual los más favorecidos de un grupo desfavorecido son destinatarios privilegiados en tanto pueden capturar los beneficios de las medidas proactivas con más facilidad. La segmentación de la acción positiva sobre grupos definidos con enfoque interseccional prioriza al menos favorecidos en cada uno de los grupos pertinentes. Por ello, los beneficios de la acción preferente deben dirigirse a los sujetos que dentro de un grupo desfavorecido ven atravesada su vulnerabilidad por otras que las recrudecen aún más. Esta atención específica evita el acaparamiento de los efectos beneficiosos de sistemas como cuotas o reservas por personas oprimidas en un solo sentido. A su vez la medida construiría una pasarela emergente a niveles prioritarios de protección para los sujetos interseccionales lo cual les permitiría salir del nivel de fragilidad máxima que les atrapa en niveles indefensos, especialmente el contexto laboral.

Es preciso adaptar las respuestas a las necesidades específicas y responsabilidades de estos grupos, huyendo de medidas empaquetadas o genéricas y abrazando en cambio soluciones personalizadas que atiendan a la diversidad de interacción de factores y no solo a la acumulación de motivos. Solo así puede evitarse la homogeneización de diferentes identidades que da lugar a espacios de exclusión donde las víctimas son erróneamente asignadas.

[405] FREDMAN, S. *supra nota* 52, *p.29* "*La interseccionalidad se hace visible a través de deberes positivos para promover la igualdad más que bajo un enfoque basado en las quejas, ya que los responsables de instituir el cambio se les exige que identifiquen las desigualdades grupales y elaboren soluciones, en lugar de reaccionar a la autoidentificación de los reclamantes."*

La justificación de las medidas de acción positiva estriba en tratar de esquivar la discriminación sin generarla a su vez. Por ello, las medidas de acción deben adoptar un enfoque holístico y que además se centre en las causas interseccionales de la desigualdad, no solo para introducir preferencias de carácter genérico, sino que para atribuir espacios de combate y empoderamiento adaptados a las circunstancias entretejidas de las personas más afectadas dentro de cada grupo.

2.- Garantizar estudios sobre la forma en que interactúan los factores y su incidencia para lo cual es necesaria la recopilación, el análisis y la evaluación de datos cuantitativos relevantes en forma de estudios periódicos.

A nivel interseccional es importante el estudio y evaluación de datos multidimensionales. Los datos y las estadísticas recogidos a un solo nivel no logran adecuadamente identificar las características y efectos de este tipo de diferenciación[406]. La ausencia de datos para grupos particularmente vulnerables crea un obstáculo para el desarrollo adecuado de respuestas a esta discriminación.

3.- Contrarrestar los efectos de los estereotipos sociales sobre determinados grupos cuando los factores de diferenciación coinciden con otros en una misma persona, identificando los espacios en los que esta intersección se autoalimenta castigando de forma exponencial a la víctima.

En un mercado laboral con un fuerte protagonismo de estereotipos, la situación que soporta una persona con varios factores de discriminación confluyentes es especialmente intensa, pues los parámetros sociales cuestionan su capacidad y su profesionalidad desde distintos ejes de opresión, de tal forma que si estos estereotipos se abordan por separado no se obtiene una prevención o reparación eficaz.

En este sentido, la perspectiva interseccional permite superar el concepto socialmente establecido de discriminación unidimensional o de la suma de variables estáticas en determinadas minorías. Este enfoque pone el punto de atención en ubicar la superposición de las condiciones desfavorables de los sujetos en cada una de sus relaciones, pues ello ofrece una oportunidad de cambio real para personas con ejes de opresión entrelazados que no brinda la perspectiva tradicional sistemática.

La tendencia de las últimas décadas de lograr avances desde la perspectiva de género ha propiciado que el enfoque interseccional que propugnamos haya tenido

[406] *Ibid.* p.11. "*El uso de la acción positiva para abordar la interseccionalidad también ayuda en el monitoreo, al proporcionar orientación sobre qué estadísticas deben recopilarse y cómo. Los derechos positivos también permiten soluciones estructurales*."

escasa atención. Las medidas de erradicación de estereotipos negativos se centran en atajar vulnerabilidades separadas y ello deja indemnes patrones complejos y se traduce en medidas de acción insuficientes para minorías con discriminaciones agravadas.

Para ello resulta imprescindible sensibilizar a los agentes sociales y a los ciudadanos en general sobre la difícil situación que soportan las víctimas de discriminación interseccional, a fin de que no se conformen con implementar acciones positivas separadas para cada grupo, sino que desplieguen medidas adaptadas a las situaciones de coincidencia de factores. Un análisis interseccional apoyaría la concienciación y la comprensión de la interseccionalidad y para ello puede aprovecharse el impulso que brindan las campañas actuales de gran seguimiento a nivel mundial como HeForShe y el movimiento #MeToo, así como personalidades de gran influencia en el ámbito del deporte, los medios de comunicación, el cine, la moda, etc.

4.- Las acciones positivas pueden dirigirse a abrir el mercado de trabajo a estos colectivos estigmatizados por varios motivos a la vez, facilitando su formación profesional primero y el adecuado conocimiento sobre sus derechos laborales una vez estén en situación de empleo y a lo largo de toda su vida laboral para conseguir su plena integración. Sobre estos aspectos laborales volveremos en los Capítulos siguientes.

5.- Fomentar la participación activa de estas personas en el seno de órganos decisorios sobre las condiciones laborales[407]. La perspectiva de las víctimas es crucial a la hora de definir el diagnóstico, las líneas de acción y las medidas positivas, pues el sufrimiento interseccional por su propia naturaleza no es igual en cada individuo. La implicación de los afectados es fundamental para la eficacia de la medida de tal forma que resulta esencial garantizar que la acción positiva responda adecuadamente a las necesidades reales. Para ello debe evitarse aplicar criterios formales que obvian las singularidades de los sujetos que se pretende proteger. Al contrario, la medida de acción positiva no puede perder de vista la complejidad de esta desigualdad. No se trata de diseñar medidas preferentes individuales sino de colar a las organizaciones que llevan

[407] WIJERS, M. en "Política de la Unión Europea sobre el tráfico de mujeres", *Políticas de Género en la Unión Europea*, Narcea, 2001, da preferencia a las estrategias de empoderamiento que a las represivas dirigidas a suprimir el comportamiento indeseable. *"Las estrategias que intentan el empoderamiento de las mujeres consideran esencial la participación de las afectadas, incluidas las prostitutas, en el desarrollo de tales estrategias, las cuales se dirigen a que las mujeres tengan más control sobre sus vidas y a facilitarles oportunidades para defender sus propios derechos. El objetivo final es asegurar sus derechos legales como mujeres, como inmigrantes como trabajadoras domésticas como trabajadoras del sexo y como amas de casa. Al final si esos derechos no son reconocidos y garantizados el tráfico de mujeres, el trabajo forzado y las prácticas de esclavitud continuarán existiendo"*.

la voz de las personas afectadas en las instituciones políticas para participar en el diseño de estas medidas[408]. De esta forma ofrecemos al legislador la forma de entender las causas complejas de desigualdad y sus intersecciones, y de intervenir sobre estas realidades, más no de un modo sumatorio, sino de forma integral y ajustada a la realidad de los destinatarios y aumentando su eficacia.

6.- La medida debe estar respaldada por un adecuado programa de financiación que aborde la discriminación interseccional y procure apoyo a su difusión. En la actualidad podemos encontrar numerosos programas de ayuda financiera para el desarrollo de acciones para combatir la discriminación y en favor de la diversidad. Pero estos recursos financieros están presididos por un enfoque monolítico que aborda las discriminaciones de forma fragmentaria e impide que las medidas de acción sean eficaces. Es necesario rediseñar y direccionar recursos específicos de financiación a medidas que aborden las desigualdades complejas sin efecto aditivo sino integral.

Las acciones positivas, en tanto estén justificadas y sean razonables deberían formar parte de los programas de financiación de la UE, con mecanismos de incentivo y evaluaciones de impacto sobre los colectivos vulnerables y auditorías de la diversidad. Esta financiación podría incardinarse dentro del marco financiero plurianual y del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia para apoyar a las mujeres afectadas por la discriminación interseccional.

Como ya hemos comentado con anterioridad en este Capítulo la Estrategia para la Igualdad de género 2020-2025 contempla recursos de financiación de las medidas de acción previstas para avanzar en la igualdad de género en la UE. Sin embargo, solo el Fondo de Asilo y Migración tiene cierta mirada interseccional al secundar acciones que apoyen la integración de las mujeres vulnerables y que han sido víctimas de violencia de género en contextos de asilo y migración.

[408] GABRIELA POMBO, M. *supra nota* 394, p.156. *"…enfoques que aplican la perspectiva de género desde criterios meramente formales y técnicos, que deshistorizan las intervenciones y las descircunscriben de las singularidades de los sujetos involucrados, llevan a perder de vista la complejidad y la fusión indisoluble de los vertebradores de desigualdad que postula la interseccionalidad".* p.161*"¿cómo pensar las políticas de acción afirmativa desde una perspectiva interseccional, que permita interpretar y aplicar la focalización en un sentido progresista o redistributivo, definido por un ideal de igualdad no universalista? La respuesta, claro está, no es única ni acabada, sino que deberá dirimirse situadamente, desde los márgenes y en el seno de procesos de organización colectiva que dialoguen con el estado, para identificar cuáles de sus reivindicaciones son pasibles de encauzarse por la vía institucional y reclamar políticas diseñadas e implementadas con su participación protagónica."*

A estos objetivos hay que sumarles las correlativas prevenciones, como la temporalidad o proporcionalidad de las medidas[409], así como la imposibilidad de aplicar otro tipo de cauce para evitar la discriminación[410] y la necesidad de aplicación de la cláusula de apertura que evite el automatismo de las medidas de acción positiva[411].

Si buscamos estos objetivos en las recientes políticas de la UE en relación al colectivo LGBTIQ+ llegamos a la conclusión de que existe ausencia de medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la coincidencia de motivos de orientación o identidad de género con otras circunstancias personales de vulnerabilidad en el contexto laboral, al menos con las connotaciones que acabamos de exponer. Así lo colegimos del análisis en clave interseccional de la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025[412]. La Directiva 2000/78/CE de 27 noviembre 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y en la ocupación no contempla ningún apartado específico para la discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o de género y la expresión de género, pero sí lo hace con el factor de discapacidad o edad.

[409] *Ibid.* p.154. "*La temporalidad implica que una vez que se supere la situación de desventaja inicial que da origen a la medida, ésta debe cesar o suspenderse. La legitimidad supone que la discriminación abordada deber ser verificada en la realidad y que la adopción de la medida deberá ser compatible con el principio constitucional de igualdad vigente en cada país. Por su parte, la proporcionalidad significa que la finalidad de las medidas debe ser proporcional con los medios a utilizar y con las consecuencias jurídicas de la diferenciación*." *p.158 "…cuando la medida de acción positiva persiste en el tiempo y no se respeta el carácter de transitoriedad que por definición es propio de este tipo de políticas. El enquistamiento de un colectivo como destinatario puede significar su objetualización como mero receptor de intervenciones que pasan a asumir una impronta tutelar."*

[410] SÁNCHEZ OCAÑA, J.M. en *La acción positiva interseccional: acceso al empleo público y cláusulas sociolaborales en la contratación pública*. Tirant Biblioteca Virtual (2023) p.86. "*Una vez establecida dicha justificación habríamos de determinar si cumple con los siguientes 3 componentes: En primer lugar, la idoneidad o utilidad para alcanzar el fin perseguido. Dicho de otro modo, una vez sentada la razón por la que se adopta tal medida y la finalidad perseguida por ella, debe argumentarse que la preferencia otorgada sirve al objetivo planteado. En segundo lugar, la necesidad de la medida significa argumentar que no existen alternativas que tengan la misma eficacia o mayor que la escogida. Y, en tercer y último lugar, la proporcionalidad en sentido estricto supone atender al "grado de injerencia en el ámbito protegido, así como al carácter y al alcance del sacrificio que impone sobre los derechos o intereses afectados"*

[411] Plantea OSTNER, I. "De igualdad de salario a igualdad de empleo" en *Políticas de Género en la Unión Europea*. Narcea (2001). pág.47 y ss. *"¿es la medida discriminatoria un medio eficaz para un fin justificable?. También las Directivas toleran prácticas discriminatorias, ya sean relativas a mujeres embarazadas o que han dado a luz o a acciones positivas recomendadas para eliminar los obstáculos para la igualdad de condiciones iniciales Como ya se ha dicho, hay que dar buenas razones y loe medios para alcanzar los fines deben ser moderados."*

[412] Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025, *supra nota* 25.

Por ello, la inclusión de estas medidas positivas en la estrategia política de la UE debería ser cuando menos contundente.

La Estrategia presta especial atención a las necesidades de las personas LGBTIQ más vulnerables que se enfrentan a la discriminación interseccional y a las personas trans, no binarias e intersexuales, que se encuentran entre los grupos menos aceptados de la sociedad y, en general, sufren más casos de discriminación y violencia que otras personas de las comunidades LGBTIQ. Para estas situaciones solo un enfoque interseccional puede allanar el camino para que se produzcan cambios sostenibles y respetuosos en la sociedad. Se trata de una senda no exenta de dificultades, especialmente respecto de este colectivo las que atañen al acceso a datos personales que puedan vulnerar el derecho a la intimidad y a las pruebas que se exijan para acceder a estas medidas de trato preferente[413].

A pesar de la instauración de la interseccionalidad como principio rector de la Estrategia y de la previsión de medidas de fomento de la diversidad y de mejora de situación socioeconómica de las víctimas, no hallamos instrucciones concretas de medidas especiales para compensar el perjuicio sufrido por la coincidencia de factores. En este sentido la Estrategia se remite a los Planes de acción nacionales que se acompaña de acciones concretas de promoción de la igualdad[414] y ello significa que la instauración de estas medidas de acción para situaciones interseccionales se deja en manos de la voluntad de los Estados Miembros. Entendemos que las declaraciones intencionales genéricas no permiten precisar objetivos claros y a corto plazo. Al contrario, la concreción de las medidas, su objetivo, su financiación y el control de los resultados es imprescindible para evitar arbitrariedades regidas por los intereses de los Estados Miembros[415].

Por otro lado, y a nuestro juicio, para que la medida positiva sea realmente eficaz debe ser contemplada como parte integral de la misma Estrategia en lugar de plantearse como un complemento a las políticas de protección.

---

[413] SÁNCHEZ OCAÑA, J.M. *La acción positiva interseccional: acceso al empleo público y cláusulas sociolaborales en la contratación pública*. *supra nota* 410, p.182.

[414] Algunos Estados miembros integran la discriminación múltiple en los deberes positivos. Por ejemplo, la ley búlgara impone una obligación legal a las autoridades dar prioridad a las medidas positivas en beneficio de las víctimas de discriminación múltiple. Además, en los casos de discriminación múltiple, el tribunal pertinente se reúne como un panel ampliado de cinco miembros (en lugar de tres). En Grecia, una disposición que data de 2011 exige que la inspección de trabajo supervise el principio de igualdad de trato teniendo en cuenta la discriminación múltiple.

[415] CASTELLANO BURGUILLO, E. *supra nota* 23. p.172.

En este sentido, el Comité Europeo de las Regiones en relación con la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025, ha reiterado su llamamiento para que se aplique en mayor medida una perspectiva intersectorial y se combinen acciones intersectoriales con acciones positivas[416].

Hacemos espacial hincapié en la necesidad de adoptar las llamadas medidas trans-positivas, entendidas como medidas de acción positivas encaminadas a la eliminación de vulneraciones de derechos asociados a prácticas contrarias a la dignidad de las personas trans, de acuerdo con el respeto de los derechos humanos. El objetivo de estas acciones positivas debe ser facilitar la integración social de las personas trans, y reparar el daño o perjuicio ocasionado por motivos de identidad sexual o expresión de género[417]. Además, estas acciones positivas deben diseñarse sin perder de vista el enfoque interseccional que permite tener en cuenta las necesidades específicas de grupos más oprimidos dentro de este colectivo, como las mujeres trans[418] .

Por otra parte, y con respecto al colectivo de personas en edad madura la Directiva 2000/78/CE contempla la protección contra la discriminación por razones de edad en el ámbito del empleo y es la contribución más importante de la UE en el ámbito del empleo de los trabajadores de más edad. La Directiva obliga a los Estado miembros a adaptar su ordenamiento interno y a su vez contempla situaciones en las que la no aplicación de esta Directiva está justificada, como es el caso de las Fuerzas Armadas, o las actividades que, por su naturaleza, requieran trabajadores con una determinada edad y no otra. En nuestra opinión, a fecha actual no se ha conseguido eliminar la oculta discriminación por razón de edad en el mercado laboral.

El art. 6 de la Directiva 2000/78/CE titulado "Justificación de diferencias de trato por motivos de edad" recoge exenciones a la prohibición de discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente por una finalidad legítima, como los objetivos de

[416] *Dictamen del Comité Europeo de las Regiones. Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025. DOCE 4.2.2022 C61/40* (2022), apartado 37. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2022.061.01.0036.01.SPA&toc=OJ%3AC%3A2022%3A061%3ATOC (Consultado en fecha 06.03.2023).

[418] La *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI,* BOE nº51, 1 de marzo de 2023, define las medidas de acción positiva como: "*Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan*." (art.3) Entre sus disposiciones prevé medidas de acción positiva "*para la mejora de la empleabilidad de las personas trans y planes específicos para el fomento del empleo de este colectivo. En la elaboración de dichas medidas o planes, se tendrán en cuenta las necesidades específicas de las mujeres trans*." (art.54). Disponible en https://www.boe.es/boe/dias/2023/03/01/pdfs/BOE-A-2023-5366.pdf (consultado en fecha 01.12.2023).

las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, siempre que los medios para lograr este objetivo sean adecuados y necesarios. Por tanto, a nuestro juicio, bajo el paraguas de las políticas de empleo como justificación objetiva y razonable se han dejado de tratar medidas realmente eficaces para este colectivo.

Se incluyen en particular en este precepto el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y recomendación para los trabajadores de mayor edad con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas; el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para poder acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo; el establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión, o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación; la determinación para los regímenes profesionales de Seguridad Social de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas, incluidos el establecimiento para dichos regímenes de distintas edades para trabajadores o grupos o categorías de trabajadores, así como la utilización de criterios de edad en los cálculos actuariales, siempre que ello no suponga discriminaciones por razón de sexo.

En nuestra opinión, el número de estas excepciones es excesivo, tanto que podría poner en tela de juicio la esencia del principio de igualdad. Por otro lado, la lógica de sus justificaciones es, en algunos casos, cuestionable. Algunos autores incluso afirman que su inclusión obedeció a conspiraciones políticas de pasillo[419].

Afortunadamente, la previsión en la Directiva de la diferencia de trato diferenciado legitima las medidas de acción afirmativas destinadas a prevenir o compensar las desventajas por motivos de edad. En este sentido, puede predicarse de las excepciones a la prohibición de discriminación una naturaleza bidireccional[420].

[419] MEENAN, H. "Reflexiones sobre la discriminación por motivos de edad en 2007 – Un intento de aportar claridad y materia de reflexión….", *Academia de Derecho Europeo* (2007) p.1. Disponible en http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/08_Age/2007-Meenan-ES.pdf (Consultado en fecha 11.05.2023).

[420] BALLESTER PASTOR, M.A."La lucha contra la discriminación en la Unión Europea", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración,* 26 (2011) *p.243. "En relación con la edad del trabajador, las posibilidades de trato diferenciado lícito con-forme a la Directiva 2000/78, toman una doble dirección: de un lado, son válidas las medidas de acción afirmativa entendidas como aquellas que mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por cualquiera de los motivos mencionados en el art. 1.…Resulta particularmente interesante que, con relación a la edad, la posibilidad*

A su vez, dada la amplitud de estas diferencias de trato no constitutivas de discriminación se hace necesaria la adaptación de las medidas positivas a las prioridades y necesidades específicas de este colectivo[421]. Una muestra son aquellas que puedan favorecer el ingreso en sectores o puestos de trabajo en los que las personas de más edad puedan servir con una gran eficacia por su experiencia, conocimientos y alta especialización, o la permanencia en el trabajo y la promoción con carácter voluntario, así como la desvinculación pacífica y deseada en condiciones dignas y seguras e implantar modalidades de trabajo flexibles y mejores condiciones laborales.

Las medidas positivas deben ser instrumentos para compensar los estereotipos sociales y laborales contra las personas de edad madura que repercuten en las decisiones de abandono prematuro del mercado laboral. En este sentido deben fomentar una imagen positiva e integradora de estas personas y un cambio de actitudes discriminatorias por razón de edad.

Las medidas correctoras aplicadas hasta la fecha, como la oferta de subsidios salariales por contratar a trabajadores de más edad, el incremento de la edad de jubilación media y la restricción de la jubilación anticipada no han sido insuficientes para atajar el abandono laboral precoz[422].

A mayor abundamiento, cuando concurren en la persona de edad madura otros factores de discriminación haciéndola más vulnerables han de tenerse en cuenta en la formulación de estas medidas específicas sus necesidades ampliadas. Ya en el Consejo de Europa, en el año 2013, se contemplaron las medidas positivas como mecanismo a aplicar en las situaciones de discriminación múltiple que sufren las

de acciones afirmativas se encuentre en el mismo artículo, y compartiendo apartados, en relación a las justificaciones de tratos peyorativos, lo cual no resulta demasiado consecuente con las actuales teorías en torno a la naturaleza de la acción afirmativa. Efectivamente, la acción afirmativa no puede considerarse una excepción al principio de igualdad de trato sin discriminación (en este caso por razón de la edad) sino una manifestación de dicho principio. Así queda actualmente formulado en el art. 157.4 TFUE para el sexo. Adviértase que la diferencia en esta conceptualización no es baladí, puesto que si se considera excepción al principio de igualdad tendrá que ser interpretada con sentido restrictivo y, en principio, sospechoso. En cambio, si la acción afirmativa es considerada manifestación de principio de trato, su ámbito queda considerablemente ampliado y sus límites restringidos a la mera existencia de discriminación inversa."

[421] HERRANZ GONZÁLEZ, R. "La discriminacion de las personas mayores: regimen juridico y realidad social", Tesis doctoral (2015) p.457. *"De esta forma, las acciones positivas tendrían que ser distintas a las que se emplean para la inserción laboral de otros sectores de población, como para las mujeres, los jóvenes o las personas con discapacidad."*

[422] *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la evolución del mundo del trabajo y la longevidad y el envejecimiento de la población — Condiciones previas para que los trabajadores de más edad permanezcan activos en el nuevo mundo del trabajo*, *supra nota* 227, Apartado 4.2.

personas de más edad[423]. Mas recientemente el Comité Económico y Social Europeo ha llamado a tener en cuenta la perspectiva de género en los empleos y las condiciones laborales de las personas de más edad, puesto que, en el transcurso de la última década, la tendencia de la «semijubilación», o compatibilidad entre la prestación de jubilación y el contrato a tiempo parcial, ha cobrado aún más fuerza entre las mujeres que entre los hombres. Por ello, entre las recomendaciones específicas que propone para abordar los retos del envejecimiento activo incluye la de combatir en particular la discriminación por razón de edad y género. Ello supone que han de dirigirse recursos específicos a combatir las discriminaciones indisolubles que sufre cada persona dentro de un grupo determinado[424].

No hallamos tampoco dentro de las políticas de la UE actualmente implementadas medidas positivas con connotaciones interseccionales dirigidas a personas mayores en las que confluyen otros motivos de discriminación. De ahí que no podamos llevar a cabo ningún análisis interseccional dada la orfandad de estrategias políticas antidiscriminatorias específicamente dirigidas a este colectivo.

Únicamente podemos hacer referencia a la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 que contempla la edad en la enumeración de las características personales que pueden conformar el espectro interseccional de la discriminación, con remisión expresa al artículo 10 del TFUE y a la definición de la Interseccionalidad del EIGE. La edad se incluye como indicador interseccional pertinente para desglosar los datos globales, actualizados y comparables en materia de violencia de género y como factor que combinado con otros puede reforzar los efectos negativos de los estereotipos.

El Programa de apoyo a las reformas estructurales se concibe como un mecanismo idóneo para abordar la elevada proporción de mujeres en situación de pobreza, especialmente en la tercera edad. Igualmente se incide en la necesidad de atajar las brecha laboral y salarial acumuladas a lo largo de toda la vida y que dan lugar

[423] *Combating Discrimination against Older on the Labour Market, supra nota* 190. Apartado 3. *"The Parliamentary Assembly believes it necessary to establish effective legal provisions to tackle age discrimination and also to introduce positive action for older workers wishing to enter or re-enter the labour market and for older employees, including those who wish to continue working beyond pensionable age. The particularly vulnerable position of persons affected by multiple forms of discrimination by cumulating different criteria should be specifically taken into account when it comes to conceiving legislative or policy responses."*

[424] *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la evolución del mundo del trabajo y la longevidad y el envejecimiento de la población — Condiciones previas para que los trabajadores de más edad permanezcan activos en el nuevo mundo del trabajo*, *supra nota* 227. Apartado 2.8.

a una brecha de pensiones aún mayor que azota especialmente a las mujeres de mayor edad que corren más riesgo que los hombres de caer en la pobreza.

En el Objetivo nº4 de la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 que aborda particularmente la integración de la perspectiva interseccional en las políticas de la UE, se mencionan medidas específicamente dirigidas a mujeres mayores en el marco de las políticas relacionadas con el Pacto Verde Europeo, tales como la Oleada de Renovación de Edificios o la Estrategia de Adaptación al Cambio Climático de la UE. Se contempla la atención específica en cuanto a renovaciones con visión de futuro o medidas para mejorar la hidratación durante las olas de calor que tendrá por ejemplo un efecto positivo en las mujeres, ya que forman la mayoría de la población de edad avanzada.

En materia de política exterior se recalca que a efectos de medición para los programas presupuestarios y a fin de integrar la perspectiva de género la Comisión aplica su propio marcador humanitario de género y edad.

Son escasas, por tanto, las disposiciones de medidas positivas en la Estrategia para supuestos de intersección de la edad con el género u otras características sin perjuicio de que las directrices previstas en clave interseccional puedan tener un reflejo en las políticas reales que a la luz de la Estrategia implementen los Estados miembros.

El primer Informe emitido tras la Estrategia en el año 2021[425] resalta como medida ejemplificadora la normativa aprobada en España sobre la renta mínima para mitigar el riesgo de exclusión social en hogares de extrema pobreza, a la cual pueden acceder las mujeres mayores.

Asimismo, llama la atención sobre la Estrategia de adaptación al cambio climático de la UE, presentada el 24 de febrero de 2021 que contempla acciones de adaptación para abordar eficazmente el impacto desproporcionado que el cambio climático tiene en las mujeres, las personas mayores, los niños, las personas con discapacidad, los indígenas y otros grupos vulnerables.

En cuanto a la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025 contiene referencias a la edad avanzada como característica que puede entrecruzarse con las propias del grupo LGBTIQ+ para dar lugar a una situación de especial vulnerabilidad ante la discriminación.

La referencia más parecida a una medida positiva, aunque no es tal, la encontramos nuevamente en materia exterior. La Comisión garantizará que la ayuda

[425] *Report on Gender Equality in the European Union* (2021), *supra nota* 360. pp.26 y 51.

humanitaria se adapte a las necesidades de los diferentes grupos de género y edad (incluidas las comunidades y las personas LGBTIQ), y sea conforme con los principios humanitarios, incluido el de imparcialidad (no discriminación). Deseamos que esta previsión llegue realmente a la práctica convertida en medidas positivas eficaces.

En el objetivo nº5 de la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025, que expresamente contempla la interseccionalidad como principio transversal, nos llama la atención la referencia concreta a la situación de vulnerabilidad aumentada que se produce cuando se entrecruza la característica propia de este grupo LGBTIQ con la condición de mujer o la característica de discapacidad, pero sobre el factor edad no va más allá de considerarlo un factor más para tener en cuenta. Así encontramos una explicación concreta sobre cómo las mujeres LBTIQ pueden sufrir discriminación tanto por ser mujeres como por ser LBTIQ, y sobre cómo las personas LGBTIQ con discapacidad, debido a la falta de accesibilidad, pueden experimentar problemas adicionales a la hora de obtener apoyo e información, así como para participar plenamente en la comunidad LGBTIQ y en la sociedad en general, lo que agudiza su exclusión.

La edad es incluida como otra identidad personal que, junto con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones forman parte de la lista de características que la Estrategia enumera como conformadoras de situaciones interseccionales. No encontramos justificación a esta diferencia de trato entre los factores interseccionales dentro de la Estrategia. Huelga decir que no nos situamos en una pista de competición de características, si bien hubiese sido deseable aprovechar la dimensión interseccional de la Estrategia para detenerse en explicar el resultado del perjuicio ante la confluencia de factores no tan visibles como los abordados tradicionalmente en las políticas de la UE.

Para finalizar este epígrafe queda por decir que la suficiencia protectora de las medidas viene dada por la capacidad de adaptación de la medida a la interactuación de factores. Dada la gran cantidad de variables de confluencia de vectores que pueden darse, ha de buscarse la forma en que la aplicación de las medidas de protección se corresponda con la interseccionalidad de la discriminación sufrida por la persona. Ello no puede alcanzarse aplicando de forma automática las medidas diseñadas para cada situación de diferenciación, sino que ha de buscarse una solución o cláusula adaptada a la posición de vulnerabilidad que provoca la interactuación de motivos, que será distinta según las causas que confluyan y la entidad en la que tales factores oprimen a la persona.

Cabe aquí remitirnos al conocido como Dilema de Wollstonecraft, que se refiere al doble camino que pueden seguir las mujeres para la consecución de la

igualdad. Por un lado, la extensión de los derechos de los hombres a las mujeres y por otro el reconocimiento de la diferente realidad de las mujeres respecto de los hombres[426]. En clave interseccional, las acciones especiales dirigidas a los colectivos con vulnerabilidades interseccionales pueden tomar como referencia bien la normalidad de los grupos menos desfavorecidos o bien la diferencia de los más vulnerables.

Optamos por la segunda de las posibilidades, dado que la esencia de la interseccionalidad reviste en la forma en que las diferencias interactúan entre sí y ello implica reconocer que cada escenario es distinto, según como se comporte el efecto exponencial en la producción de los perjuicios.

Por ello, las medidas de acción frente a las discriminaciones interseccionales deben centrarse en las causas entretejidas que crean la desventaja aumentada, pero de una forma integral, sin generar desequilibrios en el seno de los perfiles discriminados pues ello puede acentuar la competencia hostil entre los distintos grupos y reforzar la desventaja de los grupos más desfavorecidos.

Abogamos, por tanto, por diseñar medidas que pongan de relieve la experiencia específica de discriminación causada por la intersección de más de un motivo de diferenciación. Este enfoque centrado en las experiencias interseccionales y no en los distintos ejes intervinientes[427] evitaría abrir la "Caja de Pandora" de infinititas reclamaciones de subgrupos, la competitividad por el beneficio de la medida y el efecto de privilegiar a los más favorecidos de un grupo desprotegido. Ello permitiría una visión integrada que evitaría tener que diseñar multitud de políticas de protección.

Esta perspectiva requiere una visión amplia que tenga en cuenta todos los aspectos de la identidad de un individuo con el objetivo de abordar todas las relaciones de desventaja experimentadas por esas personas de manera sinérgica. Las medidas

[426] El nombre de "Dilema de Wollstonecraft", fue acuñado en honor a la escritora feminista liberal inglesa Mary Wollstonecraft (1759-1797) por PATEMAN, C. "The Disorder of Women", *Stanford University Press*, (1989) p.197.

[427] ROSSILLI, M. ya criticó en *Políticas de Género en la Unión Europea,* Narcea (2001) pp.21 y ss., que "L*as políticas de acción positiva en efecto tienen una limitación inherente entre la prohibición de la discriminación sexual y las perjudiciales consecuencias para la mujer de unas derogaciones de la igualdad formal demasiado amplias y generales. Estas políticas están más limitadas que nunca en un periodo en que los recursos disponibles para ser repartidos escasean. Por encima de todo son intrínsecamente inadecuadas para contrarrestar las causas que producen y reproducen la diferencia de sexo como una desventaja para las mujeres……. Mas aún dada su naturaleza redistributiva la estrategia de acción positiva se dirige solo a los efectos desfavorecedoras, no hacia las causas estructurales."*

pueden devenir eficaces desde el conocimiento profundo de la intersección de desigualdades y de sus efectos productivos[428].

Además, esta visión profunda y avanzada no puede olvidarse de todos los intervinientes en las relaciones y estructuras de poder que conforman la complejidad de estas situaciones de desventajas, pues no tiene sentido dejar fuera segmentos sociales menos vulnerables. Al respecto, cabe destacar el cambio de paradigma en las políticas de conciliación familiar que en la actualidad incluye a los varones en las suspensiones de contratos, permisos para el cuidado familiar y prestaciones de seguridad social, poniendo en valor la corresponsabilidad y equiparando la mujer y el varón en las tareas domésticas y de cuidados.

Por otro lado, como ha demostrado el resultado de la aplicación de las acciones positivas tradicionales, excluir a los ejes menos vulnerables provocaría una reacción no deseable que reforzaría el sistema de las capas más favorecidas al sentirse sancionadas por la medida[429].

Esta realidad constituye un motivo más para afirmar que las medidas de acción no deben enfocarse en los ejes o factores de discriminación sino en el espacio de su intersección, donde nace el perjuicio agravado que oprime a la persona afectada.

Concluimos este Capítulo reclamando la reformulación de la perspectiva de género hacia una estrategia en línea interseccional. La UE fue capaz de pasar de un enfoque hacia la igualdad de hombres y mujeres limitado al contexto laboral a la puesta en marcha de acciones positivas y a la incorporación del mainstreaming como táctica para introducir las cuestiones de género en todos los procesos de políticas públicas[430]. Desde esta experiencia y aprovechando los logros alcanzados, el paradigma interseccional supone un cambio primordial y un avance esencial hacia la protección de espacios que han quedado desabrigados en la conquista de la Igualdad y la lucha contra la discriminación.

---

[428] GABRIELA POMBO, M. *supra nota* 394, p.159. *"Lo que viabiliza la posibilidad de abordar la desigualdad desde una visión integral es la capacidad de capturar críticamente la multicausalidad que ofrece la perspectiva interseccional. Esto implica direccionar recursos y estructuras institucionales específicas hacia grupos poblacionales jerarquizados en lugar de esperar que las políticas sectorizadas -que abordan cada una de las discriminaciones que padecen- generen, por efecto aditivo, el resultado de erradicar las distintas desigualdades y discriminaciones que abordan fragmentariamente. Esto es, articular la perspectiva interseccional con la formulación de políticas de acción afirmativa para convertir a este mecanismo de implementación de políticas en una herramienta en la cual focalizar sujetos sea un modo de universalizar el acceso a derechos."*

[429] CASTELLANO BURGUILLO, E. *supra nota* 23. p.170

[430] ASTELARRA J. *supra nota* 382. p.308.

Sin embargo, la actual Política de la UE de materia de Igualdad y su estandarte actual, la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, si bien reconoce expresamente la cuestión interseccional como forma de discriminación, un análisis más profundo como el que hemos llevado a cabo en este Capítulo evidencia que no pasa de una concepción teórica y ausente de intervención en los aspectos que conforman la verdadera naturaleza de la interseccionalidad, el perjuicio especifico que provoca la combinación de inequidades. Tenemos la certeza, por tanto, de que la discriminación padecida por sujetos interseccionales queda desamparada de protección en este espacio político. En tanto no se aborde los efectos exponenciales que soportan estas situaciones y la particularidad de sus perjuicios difícilmente se van a poder abordar estas complejas discriminaciones con eficacia.

El diseño de este replanteamiento debe permitir apreciar las diferencias dentro de cada mapa de opresión como forma idónea de tratamiento de los distintos escenarios de vulnerabilidad interseccional y sus efectos. Ello implica proceder con el enfoque preciso en el despliegue de medidas de acción positivas para abordar diferencias de trato complejas, que deben desoír soluciones simplistas de política de expedientes y, en cambio, imbuir que la matriz del perjuicio interseccional es especifico y particular y se haya en la forma en la que los ejes de discriminación se comportan entre sí.

IX.- POLITICAS DE EMPLEO DE LA UE

En este Capítulo vamos a centrarnos en las políticas de empleo de la UE que tienen como fin mejorar las posibilidades de acceso al mercado de trabajo. De las múltiples herramientas implementadas en el ámbito de la UE nos interesa analizar si las Directrices de empleo vigentes de la UE abordan la situación de sujetos con especiales dificultades a la hora de incorporarse al mercado laboral. Nuestro objetivo es examinar la eficacia de las orientaciones políticas en grupos de personas que sufren discriminación interseccional. Las relaciones individuales de empleo y/o las condiciones laborales serán objeto de estudio más adelante.

9.1. EVOLUCION HISTORICA

Se hace conveniente un breve repaso histórico de la evolución política en materia de empleo con el fin de comprobar si los avances de la UE logrados en este contexto alcanzan a la protección de los sujetos cuya dimensión interseccional agrava la dificultad de acceder al mercado laboral. Por ello, nos ceñimos a aquellos trabajos que de alguna manera se refieren a sujetos o grupos con especiales dificultades en los primeros pasos hacia el empleo y la ocupación.

Podemos remontarnos al año 1984 cuando se dictó la Resolución del Consejo de 7 de junio de ese año que tenía como objetivo fomentar iniciativas locales de lucha contra el desempleo femenino y la creación de nuevos puestos de trabajo[431]. Una vez aprobado el Tratado de Maastricht, se acordó en 1992 el Protocolo nº14 sobre política social que incluyó entre sus objetivos el Fomento de empleo y la lucha contra las exclusiones del mercado laboral[432].

[431] *Resolución del Consejo de 7 de junio de 1984 sobre la contribución de las iniciativas locales para la creación de empleos a la lucha contra el paro. DOCE 21.06.1984, C 161/1*, disponible en https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/93ad0c5c-a700-4e39-8f67-081707282062/language-en (Consultado en fecha 10.03.2023).

[432] *TUE. Protocolo sobre politica social. DOCE 29.07.1992. C 191.* En su Artículo 1 podemos apreciar los principales objetivos de la Comunidad y los Estados miembros: e*l fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones del mercado laboral.* Disponible en https://web.archive.org/web/20120104165356/http://eur-lex.europa.eu/es/treaties/dat/11992M/htm/11992M.html#0090000015 (Consultado en fecha 04.12.2023).

Llama la atención el art. 2.3 de dicho Protocolo en el que se exige unanimidad del Consejo, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social, en determinados ámbitos entre los que se incluye las contribuciones financieras dirigidas al fomento del empleo y a la creación de empleo, sin perjuicio de las disposiciones relativas al Fondo Social Europeo. Y ello en contraste con la mayoría cualificada que se exige para la regulación de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y la igualdad en este ámbito entre hombres y mujeres en lo referente al salario, al acceso en el empleo, a la formación profesional, a las condiciones de trabajo independientemente de que se trate de una mujer o de un hombre y para la integración de las personas excluidas del mercado laboral (art. 2 del Protocolo en relación con el art. 189 C del Tratado)[433].

Más tarde, el Tratado de Ámsterdam en 1997 contempló como base para las Estrategias Europeas de Empleo un método abierto de coordinación que permite proporcionar directrices sobre las políticas de empleo, no vinculantes jurídicamente, pero que constituyen un marco de referencia para los Estados miembros, estableciendo objetivos, fomentando el intercambio de mejores prácticas y la adaptación a cada sistema estatal. Puede decirse que aquí comienza la verdadera Estrategia Europea de Empleo, cuando se decide que los Estados miembros deben establecer un conjunto de objetivos comunes de la política de empleo[434]. Recordemos que el Tratado inserta la posibilidad de que el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo adopte medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Sin embargo, pasarán varios años hasta que encontremos en la política de empleo de la UE una perspectiva multidimensional de la discriminación.

En la Cumbre Europea de Luxemburgo sobre el empleo celebrada en noviembre de 1997, con el objetivo principal de crear más y mejores puestos de trabajo en toda la UE, se establecieron cuatro pilares como base de partida para la política de los Estado miembro: mejorar la inserción profesional, desarrollar el espíritu empresarial, fomentar la adaptabilidad de empresas y trabajadores y reforzar la igualdad de

[433] CASTELLANO BURGUILLO, E. lo llama efecto frenada de las cuestiones financieras de apoyo económico a estas políticas en contraposición con las medidas no económicas destinadas solo a protección, *supra nota* 23, p.203.

[434] *Tratado de Amsterdam*, *supra nota* 137. art. 109.

oportunidades[435]. Desde esta fecha los Estados incorporaron la perspectiva de género en el empleo, siendo además necesaria su promoción para poder acceder a los fondos sociales de la UE. Para combatir la discriminación entre hombres y mujeres el Consejo Europeo propone a los Estados miembros tomar medidas para el incremento de la tasa de ocupación de las mujeres y estar atentos al desequilibrio en la representación de la mujer o del hombre en ciertos sectores de actividad y en ciertas profesiones.

Este último objetivo es nuevamente consignado en la Resolución del Consejo de 15 de diciembre de 1997 sobre las Directrices para el empleo en 1998 en la cual se indica que los Estados que deben combatir la discriminación entre hombres y mujeres para lo cual deberán plasmar su voluntad de promover la igualdad de oportunidades en un incremento de la tasa de ocupación de las mujeres. Además de las mujeres, la Resolución contempla otros colectivos vulnerables y ordena que los Estados deben prestar especial atención a las dificultades que puedan experimentar para incorporarse a la vida activa. Asimismo, considera que las medidas preventivas tienen particular importancia para invertir la evolución del desempleo juvenil y del desempleo de larga duración gracias a la identificación anticipada de las necesidades individuales y a unas respuestas adaptadas que anteponen sistemáticamente las medidas activas de inserción profesional a las medidas pasivas de ayuda[436].

Posteriormente por Resolución del Consejo de 22 de febrero de 1999 se aprobaron las siguientes Directrices para el empleo destacando la menor tasa de actividad de las mujeres y su escasa promoción profesional, la igualdad salarial y la conciliación de la vida familiar y profesional a cuyo tratamiento se vinculan los permisos y el trabajo a tiempo parcial. Destaca la idea de promover un mercado de trabajo abierto a todos, reconociendo que muchos grupos y personas encuentran dificultades particulares para adquirir las cualificaciones necesarias y poder acceder, y permanecer, en el mercado de trabajo. Considera necesario adoptar un conjunto coherente de medidas que faciliten la integración de estos grupos y personas en el mundo del trabajo y que permitan luchar contra la discriminación. Para ello se ordena a cada Estado

[435] *Consejo Europeo extraordinario sobre el Empleo. Luxemburgo, 20 y 21 de noviembre de 1997.* Parte II. Documento disponible en https://www.consilium.europa.eu/media/21119/luxemburgo-consejo-europeo-extraordinario-sobre-el-empleo.pdf (Consultado en fecha 10.03.2023).

[436] *Resolución del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, sobre las Directrices para el empleo en 1998. DOCE 28.1.98 C 30/1.* Apartado I y IV. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:C:1998:030:TOC (Consultado en fecha 10.03.2023).

miembro prestar especial atención a las necesidades de las personas minusválidas, las minorías étnicas y otros grupos y personas que puedan verse desfavorecidos[437].

El siguiente Consejo, no deja atrás la protección de grupos vulnerables si bien carece, como los anteriores, de perspectiva multicausal. Celebrado en Lisboa, en marzo de 2000, tiene como objetivo de lograr el pleno empleo, la reforma económica y la cohesión social[438]. El problema del empleo se convierte en el efecto principal de una nueva economía basada en el conocimiento y que precisa de una estrategia global y coordinada, así como la participación de los interlocutores sociales en la elaboración, aplicación y seguimiento de las Directrices. Se fijan objetivos cuantitativos como aumentar la ratio de mujeres empleadas de un 51% hasta más del 60% para el mismo año y se prevé un mecanismo de evaluación de aplicación de las Directrices en los llamados Consejos Europeos de primavera[439].

En este contexto se invita a fomentar todos los aspectos de la igualdad de oportunidades y a acometer acciones prioritarias dirigidas a grupos específicos, como los grupos minoritarios, los niños, los ancianos y las personas con discapacidades.

En el mismo año se celebra en diciembre el Consejo Europeo de Niza, donde ya encontramos una mirada multidimensional de la desigualdad y la discriminación. El Consejo Europeo acuerda la Agenda Social Europea entre cuyas orientaciones se encuentra el objetivo de conseguir un mayor número y una mejor calidad de los puestos de trabajo.

Como reto común en la UE se determina reforzar la cohesión social, el rechazo de cualquier forma de exclusión o discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres siendo el empleo la mejor protección contra la exclusión social. Para ello reclama dar respuestas a la complejidad y a las múltiples dimensiones de los fenómenos de exclusión o de desigualdad[440]. Entre las acciones de lucha contra todas las formas de exclusión y de discriminación para favorecer la integración social manda velar por la aplicación efectiva de la legislación comunitaria en lo que se refiere a la lucha contra

[437] *Resolución del Consejo de 22 de febrero de 1999 sobre las Directrices para el Empleo en 1999. DOCE 12.3.1999. C 69/2.* Apartado IV. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999Y0312(01):ES:HTML (Consultado en fecha 11.03.2023).

[438] *Consejo Europeo de Lisboa, celebrado el 23 y 24 de Marzo 2000*, Apartados 29 y 39. Disponible en https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm (Consultado en fecha 11.03.2023).

[439] *Ibid.* Apartado 30.

[440] Consejo Europeo de Niza, *supra nota* 141. Apartado 23. Anexo Agenda social.

toda forma de discriminación por motivos de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, minusvalía, edad u orientación sexual.

A partir de aquí se coordina el contexto económico y su crecimiento con el objetivo de empleo y más tarde se incorpora el concepto de «desarrollo sostenible» en el Consejo Europeo de Gotemburgo de 2001[441]. Se crea un mecanismo que garantice la participación de los interlocutores sociales, proponiendo a tal fin un Comité Tripartito para el Crecimiento y la celebración de una Cumbre Social Tripartita anual antes de cada Consejo Europeo de Primavera. Con el objetivo de alcanzar el pleno empleo y la calidad laboral en una Unión competitiva se prevé que los Estados miembros aprovechen toda la reserva de fuerza de trabajo de la Unión mejorando las oportunidades de las mujeres para entrar en el mercado laboral y aumentando el índice de empleo correspondiente a los trabajadores de edad.

Si bien en este Consejo la discriminación queda relegada en pro de las orientaciones económicas, cabe resaltar, como novedad, la suma al factor género del factor edad en las medidas de lucha contra el desempleo.

La responsabilidad de los interlocutores sociales en la ampliación y supervisión de las orientaciones vino a ser reforzada en el siguiente Consejo Europeo de Barcelona en marzo de 2002[442]. Se sigue buscando la igualdad entre hombres y mujeres desarrollando medidas que faciliten el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo evitando las discriminaciones. Para ello considera importante incrementar las medidas dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral. Asimismo, apoya la necesidad de establecer un enfoque integral y multidisciplinar para erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres.

El espectro de factores de desigualdad a tener en cuenta no se amplía y continúa centrado en el género y la edad. El Consejo presta particular atención a las mujeres desempleadas a las que se debe garantizar la formación de cualificaciones básicas relacionadas con las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC). Igualmente han de eliminarse barreras y medidas disuasorias a la participación de las mujeres en el mercado laboral, entre otras, mejorar la oferta de guarderías.

Para los trabajadores de más edad también reclama esfuerzos por aumentar las oportunidades de que continúen en el mercado laboral, por ejemplo, mediante

[441] *Consejo Europeo Gotemburgo, 15 y 16 de junio de 2001*. Disponible en https://www.europarl.europa.eu/summits/pdf/got1_es.pdf (Consultado en fecha 11.03.2023).

[442] *Consejo Europeo de Barcelona, 15 y 16 de Marzo de 2002*. Disponible en https://www.iri.edu.ar/publicaciones_iri/anuario/CD_Anuario_2002/Europa/UE-Consejo_Barcelona.pdf (Consultado en fecha 11.03.2023).

fórmulas de jubilación flexible y gradual y garantizando un acceso efectivo a la formación permanente que incentive la elevación voluntaria de la edad real de jubilación en concordancia con el hecho del aumento de la esperanza de vida, que facilite una transición gradual de la plena actividad al retiro y estimule el envejecimiento activo. En el Consejo se establece un mecanismo de análisis anual de los progresos alcanzados en este ámbito antes de cada Consejo Europeo de primavera.

Previamente a este Consejo europeo de Barcelona, el Consejo de la UE firma la Decisión de 18 de febrero de 2002 donde encontramos una acentuada preocupación por los grupos o minorías más desfavorecidas con vistas a aumentar la empleabilidad. Además de reforzar la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres mediante la incorporación transversal en todas las políticas comunitarias y nacionales del concepto de igualdad material, se establecen medidas de lucha contra la discriminación y de promoción de la integración social mediante el acceso al empleo.

Para ello pide a cada Estado miembro que detecte y combata todas las formas de discriminación que obstaculicen el acceso al mercado de trabajo, y que ponga en marcha medidas eficaces y activas de prevención para promover la integración en el mercado de trabajo de grupos e individuos en situación de riesgo o de desventaja, a fin de evitar la marginación, la aparición de «pobres con trabajo» y la deriva hacia la marginación. Asimismo, pide que se tomen medidas apropiadas para cubrir las necesidades de las personas con discapacidad, de las minorías étnicas y de los trabajadores migrantes en lo que se refiere a su integración en el mercado de trabajo y, si ha lugar, fijará objetivos nacionales al respecto.

En cuanto a los trabajadores de más edad propone como objetivo haber alcanzado en 2010 una tasa de empleo del 50 % para las personas de más edad (entre 55 y 64 años). Para aprovechar la experiencia de los trabajadores de más edad, se precisan profundos cambios en las actitudes sociales predominantes frente a dichos trabajadores. El fomento de la calidad del trabajo debe considerarse también un factor importante para mantener activos a los trabajadores de más edad[443].

Nos vamos acercando pues a la visión interseccional que necesariamente debería estar presente en las políticas de empleo posteriores.

En 2003 el Informe anual de la Comisión de las Comunidades Europeas llega a la conclusión de que las condiciones en las que se establecieron las medidas fijadas en Lisboa han cambiado radicalmente y que los Estados miembros deberán centrar sus

[443] *Decisión del Consejo de 18 de febrero de 2002 relativa a las Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados Miembros, DOCE 1.3.2002 L 60/60.* Apartado 2 y 7. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002D0177&from=ES (Consultado en fecha 12.03.23).

acciones en dos objetivos, establecer las condiciones para incrementar la inversión en conocimiento e innovación y acelerar el ritmo de las reformas acordadas. El Informe demuestra que la escasa productividad, una base de capacidades insuficiente y niveles elevados de inactividad y desempleo, siguen refrenando el crecimiento y hacen peligrar también la sostenibilidad a largo plazo de las mejoras conseguidas y limitan las oportunidades en el conjunto de la Unión, especialmente en el caso de las mujeres y de los trabajadores de más edad. Para estos últimos reclama la adaptación de los sistemas de pensiones a las nuevas necesidades, el aumento de las tasas de empleo y la mejora de los incentivos para que permanezcan más tiempo en el mercado laboral. Considera imprescindible incrementar las tasas de participación, sobre todo, de los trabajadores de más edad, pero también de las mujeres y de otros grupos minoritarios[444].

A partir de las nuevas Orientaciones Generales de Política Económica y Directrices para el Empleo, entre el Consejo Europeo de primavera reunido en Bruselas en marzo de 2003 y el Consejo Europeo reunido en Salónica en junio del mismo año se adopta una perspectiva trienal para, entre otras recomendaciones de actuación, hacer converger las políticas económicas, de empleo y medioambientales en aras a la creación de una Europa del conocimiento, tecnológica y digital, competitiva y sostenible, y sin desempleo[445].

Desde el año 2003 los objetivos principales de la política de empleo fueron reducido a tres: Empleo pleno, Mejora de la calidad y productividad en el trabajo y Fortalecimiento de la cohesión social y la inclusión.

En la Decisión del Consejo de Europa de 22 de Julio de 2003, y en lo que aquí nos interesa, se presta atención a la integración de las personas que han de enfrentarse a dificultades específicas en el mercado de trabajo, como personas con discapacidad, inmigrantes, miembros de minorías étnicas, desarrollando su empleabilidad, aumentando las oportunidades de trabajo e impidiendo todas las formas de discriminación contra ellos. También se establecieron medidas específicas para la activación de las personas desempleadas e inactivas, la creación de nuevos puestos de trabajo, el fomento del espíritu empresarial, promoviendo la adaptabilidad, la movilidad y el desarrollo del capital humano y las estrategias de aprendizaje a lo largo de toda la

[444] *Comunicación de la Comisión: Optar por el crecimiento: Conocimiento, Innovación y Empleo en una sociedad cohesiva. Informe al Consejo Europeo de Primavera, de 21 de Marzo de 2003, sobre la Estrategia de Lisboa de renovación económica, social y medioambiental*, COM(2003) 5 final/2, p.13. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2003:0005:FIN:ES:PDF (Consultado en fecha 12.03.2023).

[445] Para profundizar más en este recorrido puede consultarse el trabajo DE LA CUESTA FERNÁNDEZ., S.R. "Empleo y desempleo en la Union Europea: hacia el objetivo del pleno empleo" (2003). Disponible en https://revista-estudios.revistas.deusto.es/article/view/536/698 (Consultado en fecha 04.08.2024).

vida, aumentando la oferta de mano de obra y promoviendo el envejecimiento activo, haciendo que el trabajo sea remunerado, convirtiendo el trabajo no declarado en un empleo regular y abordando las disparidades de empleo regionales[446].

Se insiste en la transversalidad de la igualdad de género y se recuerda la necesaria igualdad salarial entre mujeres y hombres, la necesidad de que se realicen campañas de sensibilización y se contemplan medidas facilitan la conciliación de la vida familiar y laboral.

Sobre los trabajadores de más edad se promueve la prolongación de la vida activa, en particular estimulando condiciones laborales que favorezcan el mantenimiento del empleo, como el acceso a la formación continua, el reconocimiento de la importancia de la salud y seguridad en el trabajo y las formas flexibles e innovadoras de organización del trabajo, eliminando los incentivos que favorecen el abandono prematuro del mercado laboral, sobre todo mediante la reforma de los regímenes de jubilación anticipada y la adopción de medidas destinadas a garantizar que seguir activo en el mercado de trabajo resulte rentable, animando a los empresarios a contratar trabajadores de más edad. Se propone un incremento de cinco años, a escala de la UE, de la media de edad a la que las personas dejan de trabajar, dando a los interlocutores sociales un importante papel en este objetivo.

En marzo de 2005 se revisó la Estrategia de Lisboa en el Consejo Europeo celebrado en Bruselas, estableciendo medidas de coordinación de la política económica y la de empleo. A pesar de que los objetivos de género resultaron subordinados a los objetivos económicos, perdiendo protagonismo como objetivo independiente, llama la atención el respaldo al enfoque pluridimensional de la política de inclusión social, lo que refleja como este concepto se abre camino imparable en los objetivos comunitarios[447].

La relación entre el empleo y la economía resulta ya indisoluble y queda reflejada en las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo (2005-2008), de ámbito trianual, que incluyen una Recomendación de la Comisión sobre las directrices

[446] *Decisión del Consejo relativa a las Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros. DOCE 5.8.2003 L197/13.* Apartado 5 y 7. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003D0578&from=EN (Consultado en fecha 13.03.2023).

[447] Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Bruselas (22 y 23 de marzo de 2005). Apartado 36. Disponible en https://www.uv.es/~mpuchade/ADEDCH/Consejo20050323.pdf (Consultado en fecha 13.03.2023).

económicas y una propuesta de Decisión del Consejo sobre las directrices para las políticas de empleo nacionales[448].

Entre las Directrices de empleo se atiende a la igualdad de hecho entre mujeres y hombres y en el enfoque del trabajo basado en el ciclo de la vida. En este plano se insiste en la necesidad de eliminar las diferencias existentes entre los hombres y las mujeres en materia de empleo y los trabajadores de mayor edad en el marco del nuevo enfoque intergeneracional.

Aunque en esta fecha el vínculo entre las directrices de empleo y directrices generales de política económica tuvo un impacto negativo en el progreso de la igualdad de género[449], aparece la idea de flexiseguridad, la cual debe apoyar la igualdad de acceso al empleo de calidad para mujeres y hombres, ofreciendo medidas para conciliar la vida laboral y familiar, y facilitar la igualdad de oportunidades a los migrantes, discapacitados, jóvenes y mayores.

La flexiseguridad se incorporó a la Estrategia europea de empleo con el objetivo de promover conjuntamente la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral. Y aunque en estas fechas se logra la tasa de empleo de las mujeres al 60% se advierte ya la necesidad de un enfoque de mainstreaming de género en el conjunto de la UE. Asimismo, se observa el riesgo de que determinados grupos específicos (las mujeres, las madres solteras, los emigrantes, las personas con discapacidad, los jóvenes y los trabajadores de más edad) queden excluidos del mercado laboral[450].

Sin embargo, la contradicción existente entre los propios Estados miembros, entre los que existen algunos con una profunda flexinseguridad, la falta de correspondencia de estas medidas con la Ley de competencia y la falta del consenso necesario entre las partes intervinientes oscurecieron sus resultados[451].

Más tarde, el Tratado de Lisboa dotó de carácter vinculante a la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE que ordena garantizar la igualdad de género en el empleo, el trabajo y el salario con la adopción de medidas ventajosas para el sexo

[448] *Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008).* Anexo 1. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0141:FIN:ES:PDF (Consultado en fecha 13.03.2023).

[449] *Ibid.* Directriz nº21.

[450] *Hacia los principios comunes de la Flexiguridad: Más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad. COM(2007) 359 Final.* Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0359&from=ES (Consultado en fecha 14.03.2023).

[451] RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER. M. "Flexiseguridad: El debate europeo en curso", *Relaciones Laborales, nº 15/16,* (2007) p.113.

infrarrepresentado[452]. Sin embargo, no se menciona la desigualdad por confluencia de factores.

Llegamos así a la llamada "Europa 2020: una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo" acordada para afrontar la recesión económica en Europa en el año 2010, en la que la UE acordó medidas para garantizar la estabilidad macroeconómica, la promoción del empleo, la competitividad y la productividad[453]. Queda al margen la igualdad de género, si bien gracias a otros instrumentos políticos, no quedó totalmente relegada. En primer lugar, la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 prestó especial atención a la participación en el mercado laboral de mujeres mayores, madres solteras, mujeres con discapacidad, mujeres migrantes y mujeres de minorías étnicas. Se persigue la idea de animar a los Estados miembros a respetar las directrices de empleo en materia de igualdad de género.

En segundo lugar, las directrices sobre el empleo del 2010 sí adoptan una perspectiva de igualdad de género visible, integrada en todos los ámbitos de las políticas pertinentes, reclama una mayor participación de la mujer en el mercado laboral como condición previa para impulsar el crecimiento y hacer frente a los desafíos demográficos, y defiende el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. Asimismo, pide dedicar esfuerzos aumentando la aptitud para el empleo de los trabajadores de más edad[454].

Por último, a la visibilidad del enfoque de género contribuyó igualmente el Pacto Europeo para la igualdad entre mujeres y hombres adoptado por el Consejo de la UE en el año 2011 en el que reafirma su compromiso de reforzar la gobernanza mediante la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación, incluida la acción exterior de la UE, dando además un papel esencial a los hombres y muchachos en la promoción de la igualdad de género[455].

---

[452] *Tratado de Lisboa por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, 13 de diciembre de 2007.*DOUE 17.12.2007 C 306, art. 6. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2007:306:FULL&from=ES (Consultado en fecha 14.03.2023).

[453] Europa 2020.*Una Estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. COM(2010)2020 Final*, disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=ES (Consultado en fecha 06.12.2023).

[454] *Decisión del Consejo de 21 de octubre de 2010 relativa a las Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros.DOUE 24.11.2010 L 308/46.* Considerando 12. Orientación nº8. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010D0707&from=ES (Consultado en fecha 14.03.2023).

[455] *Conclusiones del Consejo sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), supra nota* 324.

En este Pacto se hace mención expresa a la discriminación múltiple aconsejando examinar sus causas y explorar los medios adecuados para eliminarla a la hora de adoptar medidas adecuadas para combatir todas las formas de discriminación contra la mujer.

Para desarrollar los objetivos de la Estrategia 2020 tuvo lugar el primer "Semestre Europeo", un ciclo de coordinación de las políticas sociales, económicas y presupuestarias dentro de la UE que forma parte del marco de gobernanza económica de la UE. Tiene su origen en el llamado "Código de Conducta" de aplicación del Pacto de Estabilidad y Crecimiento. Se puso en marcha en el año 2010 como cauce a través del cual se articulan las medidas de control y seguimiento de las políticas económicas de los Estados miembros [456]. Constituye el principal instrumento de Gobernanza económica de la UE de forma que durante los seis primeros meses de cada año los Estados miembros ajustan sus políticas presupuestarias y económicas a los objetivos y normas acordados a escala de la UE[457]. Uno de los bloques de coordinación son reformas estructurales dedicadas a promover el crecimiento y el empleo de conformidad con la Estrategia Europa 2020. Desde el año 2011, la Estrategia Europea de Empleo está integrada en el Semestre Europeo.

Años más tarde la Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2015 recoge entre sus considerandos el deber de lucha de los Estados contra la discriminación, así como la igualdad entre mujeres y hombres debiendo instaurar medidas eficaces contra la discriminación, así como reducir las barreras al empleo, en especial de grupos desfavorecidos[458].

En la Cumbre social en favor del empleo justo y el crecimiento, que se celebró en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017 se proclamó el Pilar Europeo de Derechos Sociales, con 20 principios y derechos claves para apoyar unos mercados de trabajo que sean justos, y que adopta un concepto holístico de empleo dirigido a abordar

[456] *Specifications on the Implementation of the Stability and Growth Pact and Guidelines on the Format and Content of Stability and Convergence Programmes,* ECOFIN (2016). Disponible en https://ec.europa.eu/economy_finance/economic_governance/sgp/pdf/coc/code_of_conduct_en.pdf (Consultado en fecha 15.03.2023).

[457] *Reforzar la coordinación de las políticas económicas para fomentar la estabilidad, el crecimiento y el empleo – Instrumentos para una mejor gobernanza económica de la UE. COM(2010)367 Final*, disponible en https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0367:FIN:ES:PDF (Consultado en fecha 15.03.2023).

[458] *Decisión (UE) 2015/ 1848 del Consejo de 5 de octubre de 2015 relativa a las Orientaciones para las Políticas de empleo de los Estados miembros para 2015. DOUE 15.10.2015. L 268/28*. Considerando 2, Orientación nº6 y nº7. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32015D1848&from=ES (Consultado en fecha 16.03.2023).

los derechos sociales en su conjunto, en referencia a cada fase y situación en la vida del individuo. El Pilar Europeo de Derechos Sociales incluye un cuadro de indicadores sociales[459] para el seguimiento de los avances, el cual se tendrá en cuenta en el Semestre Europeo de coordinación de la política económica.

La referencia multidimensional es prácticamente inexistente. En su preámbulo el Pilar Europeo de Derechos Sociales recoge el mandato a la Unión de combatir el desempleo, la exclusión social y la discriminación y fomentar la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres. En el Capítulo I proclama la igualdad de trato en relación con el empleo para toda persona con independencia de su género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como la igualdad de oportunidades de los grupos infrarrepresentados[460].

Una vez aprobado el Pilar Europeo de Derechos Sociales, en julio de 2018 fueron objeto de nueva revisión las Orientaciones de empleo para incorporar los principios del citado Pilar, especialmente la prioridad de la creación de empleo sobre la base de unos mercados de trabajo inclusivos. Así, entre los cuatro ámbitos de las nuevas Orientaciones de Empleo encontramos el de fomentar la equidad, combatir la pobreza y promover la igualdad de oportunidades para todos.

Cabe destacar la Orientación nº8 que recoge la obligación de los Estados miembros de favorecer unos mercados laborales inclusivos, abiertos a todos, instaurando medidas eficaces para luchar contra todas las formas de discriminación, y de promover la igualdad de oportunidades de los grupos menos representados en el mercado laboral. Asimismo, contempla el deber de garantizar la igualdad de trato en relación con el empleo y la protección social independientemente del género, el origen étnico o racial, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual[461]. Las Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros del año 2018 se mantienen para 2019 y los Estados miembros las tendrán en cuenta en sus políticas de empleo y sus programas de reforma.

Hasta esta fecha, el tema objeto de nuestro no ha tenido atención en las políticas de empleo de la UE. Difícilmente encontramos referencias a la discriminación

[459] Puede consultarse un análisis detallado sobre los Indicadores sociales de medición en GÓMEZ - URQUIJO, L., VIDU, A., MUGARRA, A. "Medición y supervisión del cumplimiento de los objetivos del Pilar Europeo de Derechos Sociales", en *El Pilar Europeo de Derechos sociales: contribución al empleo y al mercado de trabajo europeo.* Aranzadi (2018) p.239.

[460] *Pilar Europeo de Derechos Sociales*, *supra nota* 309. Capítulo I. 3.

[461] *Decisión (UE) 2018/1215 del Consejo de 16 de julio de 2018 relativa a las Orientaciones para las Políticas de empleo de los Estados miembros. DOUE 5.9.2018. L224/4* (2018). Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018D1215 (Consultado en fecha 16.03.2023).

multicausal en los trabajos de la UE en este ámbito. Durante esta primera etapa, la UE dirigió todos sus esfuerzos a acometer la lucha frente al desempleo y a la incorporación en las políticas de fomento de empleo de la perspectiva de género, esta última, con altibajos por la imposición de los criterios económicos que dan preferencia a otros parámetros mercantiles.

Como ha podido comprobarse en este recorrido, los primeros años del Semestre europeo solo se perciben las dificultades de sujetos con factores de discriminación tradicionalmente protegidos, la edad, la discapacidad, el género, pero sin rastro de las situaciones de discriminación agravada por la combinación o coincidencia de dimensiones, mucho menos situaciones de perjuicios específicos de índole interseccional.

Llama la atención que, estando ya el concepto de interseccionalidad presente en trabajos de organismos internacionales desde al menos la Conferencia de Durban en 2001 en cuyo Programa se recoge específicamente la dificultad en el ámbito del empleo de las personas que son objeto de discriminación múltiple, no se haya prestado atención a esta cuestión en las políticas de empleo de la UE, ni siquiera en términos multiplicistas.

Precisamente en el contexto laboral, donde la igualdad de género ha alcanzado logros importantes en las últimas décadas y en especial en el ámbito del empleo donde los esfuerzos por abolir la discriminación deben ser especialmente acelerados, enérgicos e incansables por las consecuencias que ello conlleva en las otras facetas de la vida de las personas. El rol del empleo en la vida del sujeto es primordial pues contamina o beneficia el resto de las parcelas vitales. Incluso puede afirmarse que ostenta un papel bastante más trascendente que para otros ámbitos, desde el momento en que va más allá de conseguir un salario, obteniendo otros beneficios, como la independencia económica y personal, el refuerzo de su identidad personal a través de la responsabilidad y participación productiva, la consecución de contactos sociales y profesionales, etc.[462] No entendemos como la lucha contra la desigualdad interseccional no ha sido pionera desde el espacio que atiende a las relaciones laborales.

En el siguiente epígrafe, vamos a rastrear los años más recientes de las políticas de empleo de la UE. Partiendo del año 2019 nos interesa el estudio de las primeras fases del Semestre de la Estrategia que recogen los objetivos comunes, la situación del empleo en la UE y la evaluación de los indicadores de empleo en la UE, a fin de comprobar si contemplan entre sus orientaciones y políticas la situación de los

[462] FERNÁNDEZ RODRIGUEZ, M. "Mujer discapacitada, empleo y progreso tecnológico. Polimorfología de un conflicto sistémico", *Iuslabor*, 2 (2021) p.133. *"De modo que, conseguir trabajo, es casi más beneficioso que cualquier otra intervención médica o social."*

colectivos perjudicados por la discriminación interseccional y si éstos quedan amparados en el ámbito del empleo.

9.2. LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO DESDE UN ENFOQUE INTERSECCIONAL

El objetivo de este epígrafe es analizar si las Directrices de empleo recientes han tenido en cuenta la clave interseccional y en su caso qué medidas de abordaje contemplan desde el año 2019 hasta la actualidad.

Integradas desde 2011 en el Semestre europeo, las Estrategias Europeas de Empleo descansan sobre documentos como las Orientaciones para las políticas de empleo que establecen prioridades comunes para las políticas sociales y de empleo nacionales con el fin de hacerlas más justas e inclusivas, el Informe Conjunto sobre el Empleo, el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento y las Recomendaciones específicas por país, entre otros.

En este epígrafe repasaremos con mirada interseccional los Informes Conjuntos sobre empleo que cada año publica la Comisión Europea y que forman parte del Paquete de Otoño del Semestre Europeo[463]. Están basados en tres elementos: el análisis de la situación del empleo en la UE, la aplicación de las orientaciones para el empleo y la evaluación del cuadro de indicadores sociales y de empleo clave.

El Informe Conjunto sobre el Empleo se estructura con una Introducción y los mensajes del Informe, seguida de una descripción de las principales tendencias sociales y de mercado laboral en la UE y de los resultados del análisis del cuadro de indicadores sociales al Pilar Europeo de Derechos Sociales: i) igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo, ii) condiciones de trabajo justas y iii) protección e inclusión social. El cuadro de indicadores sociales es una herramienta de seguimiento de ámbitos, como el del empleo y la convergencia hacia unas mejores condiciones de trabajo, complementando el indicador de resultados en materia de empleo. Incluye indicadores principales que evalúan las tendencias sociales y en materia de empleo de forma general, entre los que se encuentran la Desigualdad en la tasa de empleo de hombres y mujeres, la Tasa de desempleo y la Tasa de desempleo de larga duración.

[463] Sobre las distintas fases y documentos del Semestre europeo puede consultarse la fuente: https://commission.europa.eu/business-economy-euro/european-semester/european-semester-timeline/european-semester-autumn-package_es (Consultado en fecha 10.12.2023).

El Informe Conjunto de Empleo ofrece además una descripción de los indicadores clave de las políticas de empleo aplicadas en cada país miembro y de las medidas de reforma de los Estados miembros, y sigue además la misma estructura que las Orientaciones para las políticas de empleo.

Dado que ofrece un resumen anual de las evoluciones más importantes en materia social y de empleo en la UE, consideramos que el estudio de estos Informes es interesante para analizar si la protección que brinda la Estrategia Europea de Empleo es efectiva o no para los grupos que sufren más de un factor de discriminación y cuáles son las lagunas que requieren algún tipo de integración en aras a mejorar dicho espectro de protección.

En el Informe Conjunto sobre empleo elaborado en noviembre de 2018 encontramos, entre otras preocupaciones, la situación de las mujeres mayores advirtiendo que no solo tienen rentas más bajas durante su vida laboral, sino también durante la jubilación, lo que contribuye a la desigualdad de género en los ingresos durante la vejez[464]. Un dato curioso es que contempla la confluencia múltiple de factores, pero solo en el contexto juvenil.

El siguiente Informe Conjunto sobre empleo elaborado en diciembre de 2019 se acerca un poco más a la noción de discriminación combinada de factores. Esta cuestión es tratada nuevamente desde la conexión del factor género mujer con el factor edad madura destacando que la brecha de género en el empleo aumenta entre los trabajadores de más edad, especialmente en las mujeres, más perjudicadas por las responsabilidades de cuidados, y debido a las jubilaciones anticipadas y a los bajos niveles de cualificación en ese grupo de edad. En este grupo de edad más avanzada el

[464] *Proyecto de Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y el Consejo que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa al Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2019*, *COM (2018) 761 final.* Orientación n.º 8: Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la inclusión social y combatir la pobreza. 3.4.1. Indicadores clave. *"Sin embargo, es de especial preocupación la situación de las mujeres mayores, ya que una de cada cinco mujeres de 65 años o más está en riesgo de pobreza o exclusión social en la UE. En 2017, la tasa AROPE de las mujeres osciló de alrededor del 10 % en Dinamarca, Francia y los Países Bajos a más del 50 % en Bulgaria, y más del 40 % en los países bálticos. Las mayores diferencias de género en la tasa AROPE se observan en Lituania (19,9 p.p.) y Estonia (19,7 p.p.), seguidas de Letonia (16,6 p.p.) y Bulgaria (16,2 p.p.). Las mujeres mayores tienen rentas más bajas que los hombres mayores: en 2016, la renta mediana de las mujeres mayores fue 6 puntos porcentuales inferior a la de los hombres en la UE, en relación con personas más jóvenes del mismo sexo (un 90 % para las mujeres y un 96 % para los hombres). Por tanto, las mujeres no solo tienen rentas más bajas durante su vida laboral, sino también durante la jubilación, lo que contribuye a la desigualdad de género en los ingresos durante la vejez."* Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0761&qid=1679037639959&from=EN (Consultado en fecha 17.03.2023).

porcentaje de mujeres que están poco cualificadas es mayor que el de los hombres, lo que contribuye a que los ingresos y las cotizaciones sean más bajos.

De esta forma el porcentaje de mujeres mayores de 55 años que no estaban en activo debido a circunstancias de responsabilidades familiares o de cuidados era desproporcionadamente más alto que el de hombres en 2018, al igual que ocurría con la tasa empleo de las mujeres de más edad, mucho más alto el de los hombres[465]. Además, las mujeres no solo tienen rentas más bajas durante su vida laboral, sino también durante la jubilación, lo que contribuye a la desigualdad de género en los ingresos durante la vejez. En general las mujeres mayores se enfrentan a un riesgo de pobreza mayor que el de los hombres.

El Informe destaca las medidas contra la discriminación tomadas por algunos países miembros para promover la participación laboral de las mujeres, con especial referencia a Portugal donde se aprueba un Estrategia Nacional para la Igualdad y la No Discriminación 2018-2030, que incluye el Plan Nacional de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres y el Plan Nacional de Acción para la lucha contra la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y características sexuales, que por primera vez diseña un plan específico de lucha contra la discriminación basada en estos motivos donde se prevén acciones concretas por parte de la Inspección de trabajo y sanciones contra los empleadores en caso de trato discriminatorio[466].

En el año 2020 la incertidumbre de las circunstancias económicas provocadas por el COVID 19 obligan a adaptar el Semestre Europeo y su calendario se coordina con el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, llamado Mecanismo, un instrumento de préstamos y subvenciones para la recuperación que apoyará los esfuerzos de los Estados miembros para reforzar el potencial de crecimiento y creación de empleo de sus economías contribuyendo así a alcanzar los objetivos conjuntos de la

[465] *Propuesta de Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa a la Estrategia anual de crecimiento sostenible 2020*. *COM(2019) 653 Final*, Orientación n.º 6: Aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo. 3.2.1. Indicadores clave. *"El porcentaje de mujeres (entre 55 y 64 años) que no estaban en activo debido a responsabilidades familiares o de cuidados era del 7,5 % a nivel de la UE en 2018, frente al 1 % solamente de los hombres en este grupo de edad. La tasa de empleo de las mujeres de más edad con baja cualificación (nivel 0-2 de la CINE) es del 36,5 %, frente al 53 % de los hombres (y del 69,3 % en el caso de las mujeres de más edad con estudios superiores). A pesar de que, en general, las mujeres (20-64 años) tienen mayores niveles de educación superior y un número menor de mujeres están poco cualificadas en comparación con los hombres, en este grupo de edad más avanzada sucede lo contrario. Es más, el 31,3 % de las mujeres de más edad están poco cualificadas, frente a un 27,5 % entre los hombres. Todo ello contribuye a que los ingresos por hora de las que trabajan y las cotizaciones a la seguridad en general sean más bajos*." Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019DC0653&from=EN (Consultado en fecha 18.03.2023).

[466] *Ibid.* Apartado 3.2.2. Respuestas políticas.

UE, entre ellos crear 2 millones de puestos de trabajo con la ayuda de la ejecución eficaz de «NextGenerationEU»[467].

Este mecanismo nace con vocación de autofinanciación y pretende lograr la sostenibilidad competitiva y la cohesión a través del Pacto Verde Europeo, nueva Estrategia de crecimiento sentada en cuatro dimensiones, sostenibilidad medioambiental, productividad, equidad y estabilidad macroeconómica, que a su vez van a constituir constituyen el núcleo del Semestre Europeo. Con ello se pretende no solo ayudar a reparar los daños causados por la crisis sino también preparar un futuro mejor para las próximas generaciones. A fin de beneficiarse de este Mecanismo se pide a los Estados miembros que presenten Planes de recuperación y resiliencia de conformidad con las citadas prioridades, intensificando su potencial de crecimiento económico, la creación de empleo y la resiliencia económica y social, todo ello haciendo realidad la transición ecológica y digital.

La Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible presentada por la Comisión Europea el 17 de septiembre de 2020, que pone en marcha el ciclo excepcional del Semestre Europeo 2021, de acuerdo con el Pilar Europeo de Derechos Sociales insta a los Estados miembros a adoptar medidas para garantizar la igualdad de oportunidades, la educación inclusiva, unas condiciones de trabajo justas y una protección social adecuada. No se olvida a la hora de replantear los mercados laborales actuales de las mujeres y los grupos desfavorecidos, como las personas con escasas cualificaciones, los discapacitados y las personas de origen racial o étnico minoritario, ordenando tomar medidas para facilitar su acceso al mercado laboral, luchar contra la brechas laboral y salarial entre hombres y mujeres[468]. El reciclaje y el perfeccionamiento profesional adquieren protagonismo como medida que contribuya a crear oportunidades de empleo de calidad que apoyen a los grupos desfavorecidos y a las mujeres. No se hace ninguna referencia expresa en este documento a los grupos que sufren discriminación múltiple o interseccional.

En las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros del año 2020, y en lo que a nuestro tema de trabajo se refiere, destacamos nuevamente

[467] "NextGenerationEU" es un instrumento de recuperación temporal de 750 mil millones de euros para ayudar a reparar el daño económico y social inmediato causado por la pandemia de coronavirus y se asienta sobre el objetivo de una Europa post-COVID-19 más ecológica, más digital, más resistente y más adecuada para los retos actuales y futuros.

[468] *Estrategia anual de crecimiento sostenible 2021.COM(2020) 575 Final*, III. Principios clave en los que se sustentan los planes de recuperación y resiliencia: establecer prioridades para los Estados miembros. Equidad.https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0575&from=ES (Consultado en fecha 18.03.2023).

la ausencia de referencia a la discriminación por acumulación de motivos[469]. La Orientación nº8 recoge la obligación de los Estados miembros de promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza, así como de favorecer unos mercados laborales inclusivos y abiertos a todos, instaurando medidas eficaces para luchar contra todas las formas de discriminación y en particular de los grupos infrarrepresentados en el mercado laboral. Incluye una fórmula casi idéntica a la del 2018, esto es, garantizar la igualdad de trato en relación con el empleo, independientemente del género, el origen étnico o racial, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

La Propuesta de Informe Conjunto sobre empleo del año 2020 pone de manifiesto como el impacto de la pandemia de COVID-19 ha cercenado la tendencia positiva de años anteriores en el empleo y la situación social en la UE, con un brusco y acusado descenso en la tasa de empleo, especialmente en los estados miembros con un sistema socioeconómico más vulnerables.

Este Informe incide en la brecha de género en el empleo y las pensiones, cuyos resultados son peores especialmente para las mujeres de mayor edad, las nacidas fuera de la UE, las poco cualificadas y las mujeres con discapacidad, y propone entre otras soluciones permisos para la prestación de cuidados equilibrados desde el punto de vista del género[470]. Los Indicadores clave demuestran que la tasa de empleo de las mujeres de mayor edad, de entre 55 y 64 años se situó en por debajo de los hombres del mismo grupo de edad[471].

Otra referencia tácita que hace el Informe a la situación combinada de más de un factor vulnerable es la constatación de personas nacidas fuera de la UE que tienen un elevado nivel educativo, pero padecen un nivel de empleo por debajo de las personas autóctonas, situación que se recrudece especialmente para las mujeres nacidas fuera de

[469] *Decisión (UE) 2020/1512 del Consejo de 13 de octubre de 2020 relativa a las Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros. DOUE 19.10.2020 L 344/22*, disponible en https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2020-81520 (Consultado en fecha 21.03.2023).

[470] *Propuesta de Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo. COM(2020) 744 Final*. Apartado Principales mensajes. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:d5c1e490-29b7-11eb-9d7e-01aa75ed71a1.0016.02/DOC_1&format=PDF (Consultado en fecha 18.03.2023).

[471] *Ibid.* 3.2 Orientación nº 6: Aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, las capacidades y las competencias. 3.2.1. Indicadores clave. "*Las mujeres de más edad son, especialmente, quienes todavía tienen un potencial significativo para aumentar su empleo (la tasa de empleo de las mujeres de entre 55 y 64 años se situó en el 52,9 % en el segundo trimestre de 2020, frente al 65,9 % de los hombres del mismo grupo de edad)".*

la UE, cuya tasa de empleo se sitúa por debajo del nivel registrado entre las mujeres autóctonas[472].

Ante la grave perturbación económica sufrida como consecuencia de las medidas tomadas en la UE para atajar la propagación de la pandemia las instituciones de la UE han dado una respuesta política contundente[473]. En marzo de 2021 la Comisión adoptó la Recomendación sobre un apoyo activo eficaz para el empleo tras la crisis de la COVID-19 en la que se proponen paquetes de medidas para promover una recuperación generadora de empleo, fomentar el desarrollo de capacidades y apoyar a las personas en su transición a nuevos puestos de trabajo de calidad.

En este marco la Comisión, aunque no contempla la discriminación interseccional, sí apunta una generosa lista de grupos especialmente desfavorecidos en el mercado laboral, entre ellos, los tres grupos objeto de nuestro estudio. Así se plantea la posibilidad que los efectos de la pandemia en el mercado laboral afecten negativamente a estos colectivos vulnerables o infrarrepresentados como las mujeres, los trabajadores de más edad, las personas poco cualificadas, las personas con discapacidad, los habitantes de zonas rurales, costeras o remotas, las personas LGBTIQ, los gitanos y otras minorías étnicas o raciales en riesgo especial de exclusión o discriminación o las personas de origen migrante. Estos grupos presentan obstáculos para incorporarse y permanecer en el mercado laboral, y sus tasas de empleo son mayores. Entre las medidas recomendadas para estos colectivos la Comisión sugiere incentivos a la contratación temporal para promover la creación de empleo de calidad diseñadas para facilitar las transiciones laborales ecológica y digital y la creación de empleos que no se habrían producido sin esos incentivos, así como medidas de apoyo

[472] Al respecto de esta combinación puede consultarse: GRUBANOV-BOSKOVIC,S., T. BIAGIS,F. Y TINTORI, G. *Gaps in the EU labour market participation rates: An Intersectional assessment of the role of gender and migrant status* (2020), Publications Office of the European Union. Disponible en https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/gaps-eu-labour-market-participation-rates-intersectional-assessment-role-gender_en (Consultado en fecha 10.12.2023).

[473] En este sentido, el *Informe sobre el Semestre Europeo para la coordinación de políticas económicas: aspectos sociales y relativos al empleo en la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible 2021* (2020/2244(INI)), *supra nota* 83. Apartado: La dimensión social del paquete del Semestre Europeo, apela a la integración de la perspectiva de género con un enfoque intersectorial en el paquete del Semestre Europeo, *"que tenga en cuenta otros vectores de desigualdad, como la discapacidad, la edad, la etnia, el origen migrante, la orientación sexual o el origen geográfico".* En el Considerando K.Y no deja de lado a las "*mujeres especialmente vulnerables a los cambios del mercado laboral debido a las responsabilidades que asumen en materia de asistencia social y a una distribución desigual de las labores asistenciales y domésticas no retribuidas, a la discriminación por motivos de embarazo y maternidad, la segregación ocupacional y la mayor precariedad de sus empleos; que una evaluación intersectorial muestra que las mujeres pertenecientes a grupos vulnerables, como las mujeres jóvenes con hijos y, en particular, las madres de familias monoparentales, las mujeres romaníes, las personas con discapacidad o las de origen migrante tienen más probabilidades de encontrarse en una peor situación".*

al emprendimiento, oportunidades de perfeccionamiento, reciclaje y medidas de apoyo por parte de los servicios de empleo a las transiciones laborales[474].

Tampoco encontramos ninguna referencia interseccional en la Propuesta de Informe conjunto sobre el empleo aprobada en el año 2021 que hace un mayor hincapié en la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales, especialmente en los principales retos como la igualdad de oportunidades, el acceso al mercado laboral, las condiciones de trabajo justas y la protección e inclusión social. Todo ello en consonancia con los compromisos del Plan de Acción de marzo de 2021 y los compromisos asumidos por los dirigentes de la UE en la Declaración de Oporto de 8 de mayo, en materia de empleo, capacidades y reducción de la pobreza. Uno de los objetivos principales que la UE se comprometió a cumplir hasta el 2030 es que al menos el 78 % de la población con una edad comprendida entre los 20 y los 64 años debe tener empleo.

Pues bien, el documento no traspasa la senda de la perspectiva de género tradicional, sin hacer mención alguna a las distintas causas de vulnerabilidad que pueden azotar a grupos especialmente desfavorecidos[475]. Únicamente encontramos reseñado el colectivo de mujeres de más edad, con mayor riesgo de pobreza. En 2020, el riesgo de pobreza de los hombres mayores fue del 16,9 %, frente al 23,3 % de las mujeres mayores. La diferencia se debe a que las mujeres reciben pensiones más bajas, así como a que las mujeres viven más tiempo por término medio y a que con mayor frecuencia viven solas. Sobre el colectivo LGBTIQ+ se destaca la iniciativa en los Países Bajos, donde las parejas de mujeres que han dado a luz reciben 5 semanas de permiso adicionales por nacimiento que puede disfrutarse en los primeros 6 meses de vida del niño con el 70 % del salario, pagado por el SPE.

En las Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros del año 2022 la Orientación nº8 es una réplica de la anterior (año 2020) en cuanto a la igualdad de trato que recoge los mismos motivos de discriminación de forma independiente entre sí, nada sobre la situación de motivos combinados de

[474] *Recomendación (UE) 2021/402 de la Comisión de 4 de marzo de 2021 sobre un apoyo activo eficaz para el empleo tras la crisis de la COVID-19 (EASE). DOUE 8.3.2021 L 80/1.* Considerando 5. Disponible en https://www.boe.es/doue/2021/080/L00001-00008.pdf (Consultado en fecha 19.03.2023).

[475] *Propuesta de Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo*, *COM(2021) 743 Final*, p.114. "*El PRR español incluye una medida de apoyo al empleo femenino en tres ámbitos principales: a) formación en los ámbitos digital y ecológico, de los cuidados de larga duración, el emprendimiento y la economía social; b) itinerarios de integración para mujeres víctimas de violencia de género o de trata; c) incorporación de la perspectiva de género en todos los elementos de los planes anuales de empleo de los SPE".* Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:ac9248f7-4d16-11ec-91ac-01aa75ed71a1.0010.02/DOC_1&format=PDF(Consultado en fecha 19.03.2023).

diferenciación[476]. Y ello a pesar de las enmiendas propuestas por el Parlamento Europeo en octubre de 2022 para estas orientaciones sobre las políticas de empleo en las que sí se reflejan explícitamente la una preocupación interseccional[477]. De hecho, en la enmienda al Considerando (5) reclama la erradicación y el abordaje de la discriminación interseccional. Propone además un nuevo Considerando 3 bis en el que se recoja la obligación de los Estados miembros de garantizar que los mercados laborales sean inclusivos, haciendo especial hincapié en las mujeres y en los grupos desfavorecidos, a saber, los niños, los jóvenes, las personas de edad avanzada, las personas con discapacidad, las familias monoparentales, las minorías raciales y étnicas, como por ejemplo los gitanos y las personas de origen migrante, las personas *LGBTIQA+* y las personas que viven en regiones desfavorecidas.

Consultado el Informe conjunto de empleo de noviembre de 2022 tampoco encontramos ni la más mínima referencia interseccional. Y ello a pesar de que, además de los objetivos de ediciones anteriores, este Informe afirma que incorpora los objetivos de las estrategias de la Unión de la Igualdad y abarca los desafíos a los que se enfrentan los grupos afectados por las desigualdades[478].

En consonancia con las Orientaciones para las políticas de empleo, se invita a los Estados miembros a garantizar la igualdad de género y reforzar la participación de las mujeres en el mercado laboral, en particular mediante el fomento de la igualdad de oportunidades y la progresión de la carrera, así como la promoción de la transparencia de las estructuras retributivas. Se recomienda promover la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, en particular mediante el acceso a unos cuidados de larga duración y unos servicios de educación infantil y atención a la infancia asequibles y de calidad, así como el acceso a permisos adecuados por motivos familiares y a fórmulas de trabajo flexible para los progenitores y otras personas con responsabilidades asistenciales, en consonancia con la Estrategia Europea de Cuidados.

---

[476] *Decisión (UE) 2022/2296 del Consejo de 21 de noviembre de 2022 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros. DOUE 24.11.2022. L 304/67.* Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022D2296&from=ES (Consultado en fecha 21.03.2023).

[477] *Informe sobre la Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las Orientaciones para las Políticas de empleo de los Estados miembros, de fecha 12.10.2022*, A9-0243/2022, disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0243_ES.pdf (Consultado en fecha 21.03.2023).

[478] *Propuesta de Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo*, *COM(2022) 783 Final*, Apartado Mensajes clave. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0783&qid=1685292439974 (Consultado en fecha 19.03.2023).

Fuera de esta perspectiva de género, y al igual que su predecesor, el Informe no va más allá de contemplar medidas para mujeres con razones de vulnerabilidad independientes entre sí, como la discapacidad, alguna referencia a los grupos de trabajadores de más edad, migrantes y gitanos, y alusiones genéricas a personas vulnerables.

Las alusiones a la discriminación de grupos vulnerables son escasas, limitándose a colectivos concretos con un único factor de diferenciación, como es el caso de las mujeres, respecto de las cuales cada anualidad se valoran indicadores de brecha de empleo, salarial, digital y de pensiones. También es objeto de valoración el colectivo de personas de más edad y el de discapacitados respecto de los cuales se ponen en valor la obligación de los Estados miembros de abordar el acceso al mercado laboral, la conciliación familiar y laboral más eficaz, la transparencia salarial y el reciclaje y perfeccionamiento profesional. Junto con estos grupos son objeto de consideración las personas migrantes y los jóvenes. Sin embargo, no se abordan medidas tomadas para apoyar la situación de estos grupos considerando su identidad multidimensional.

A la luz de la revisión de la gobernanza económica en la UE el Parlamento Europeo ha subrayado la necesidad de reforzar la dimensión social del Semestre Europeo y la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales, y ha reclamado un instrumento para un marco de convergencia social para evitar riesgos, detectar posibles retrocesos en la correcta aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales y establecer objetivos sociales[479]. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que mejoren el funcionamiento de los mercados laborales y que promuevan la integración de las mujeres, los jóvenes y los grupos vulnerables en el mercado laboral[480].

[479] *Hoja de ruta sobre una Europa social: dos años después de Oporto. Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de mayo de 2023, sobre una Hoja de ruta hacia una Europa social: dos años después de la Cumbre social de Oporto (2023/2586(RSP))* (2024). Apartado 20. Documento disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0203_ES.pdf (Consultado en fecha 13.01.2024).

[480] Sobre la trascendencia que el Pilar Europeo de Derechos Sociales ha cobrado en los últimos dos años como parte integrante de la Governance económica y el Marco de convergencia social puede consultarse a BAYLOS GRAU, A. "La Reforma de la governance económica europea y su (Deseada) Dimensión Social", *Revista de Derecho Social, 102* (2023) pp.245 y ss. *"Ello ha permitido que esta realidad fuera anotada de manera positiva por una buena parte de la doctrina laboralista europea, no sólo la confinada en el perímetro de las economías de fuerte endeudamiento, en el sentido de entender que se está delineando una nueva etapa de elaboración de "un nuevo modelo social europeo"…"Esta decisión expresa el resultado de un largo proceso de construcción de un denominado "mecanismo de desequilibrios sociales" (Social Imbalances Pro-cedures, SIP) que en su origen proviene de una iniciativa conjunta entre los gobiernos de España y de Bélgica para reforzar el seguimiento de la situación social y de empleo que tuviera repercusión en el control realizado en el marco del semestre europeo." … "Para ello no solo se toma partido por el "mecanismo nuevo" que permita "abordar los desequilibrios sociales en el marco del Semestre europeo,*

En el Informe conjunto de empleo de noviembre de 2023 observamos igualmente ausencia de cualquier mención de corte interseccional[481]. Entre los mensajes claves el Informe alude al hecho de que, en un número significativo de Estados miembros, las tasas de empleo de las personas menos cualificadas son las más susceptibles de mejora, seguidas de las tasas de empleo de las mujeres de más edad (55-64 años) y de los jóvenes (20-29 años) en varios países.

Asimismo, hace referencia a colectivos vulnerables en relación con la mejora del acceso al mercado laboral, en particular mediante el fomento de la integración en dicho mercado de grupos infrarrepresentados (mujeres, jóvenes, trabajadores de más edad o personas de origen migrante) que podría contribuir a contrarrestar el impacto del cambio demográfico en la oferta de mano de obra. El Informe reconoce que la pobreza y la exclusión social varían considerablemente entre los distintos grupos de edad, y los menores de edad y las personas mayores suelen estar más amenazados.

De acuerdo con las Orientaciones para las políticas de empleo, se invita a los Estados miembros a garantizar la ausencia de discriminación, promover la igualdad de género, mejorar la integración de la perspectiva de género y reforzar la participación, no solo de las mujeres como en ediciones anteriores, sino también de los grupos desfavorecidos en el mercado laboral.

Nuevamente observamos el privilegio del género como factor protegido en el ámbito del empleo, con escasas referencias practicas a otras minorías, como las mujeres trabajadoras de más edad, discapacitadas, migrantes y personas gitanas. Tampoco se aborda la desigualdad provocada por ejes de discriminación multicausales.

Y así llegamos al Informe conjunto sobre el empleo de diciembre de 2024[482], en el que la mención interseccional tampoco merece favorable acogida. Destaca el Informe que varios grupos de población siguen estando significativamente infrarrepresentados en el mercado laboral de la UE, especialmente las personas de edad avanzada que se encuentran fuera del mercado laboral de la UE. La razón se atribuye a enfermedades o discapacidades, las responsabilidades asistenciales, los factores

sino que se debe avanzar en "una mayor capacidad de detectar y corregir los desequilibrios sociales, un planteamiento multilateral y el diálogo con los principales interesados, en especial, los interlocutores sociales", lo que se define como un Semestre Europeo "eficaz".

[481] *Propuesta de Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo COM(2023) 904 Final.* Documento disponible en https://commission.europa.eu/document/download/a27092e6-b3be-4e1d-a9a8-c19ebbe997fe_en?filename=COM_2023_904_1_EN_ACT_part1_v6.pdf&prefLang=es (consultado en fecha 10.04.2024).

[482] *Propuesta de Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo* COM (2024) 701 final. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:3949c61f-bca0-11ef-91ed-01aa75ed71a1.0013.02/DOC_1&format=PDF (Consultado en fecha 10.04.2024).

relacionados con el lugar de trabajo y las barreras institucionales, como las normativas en materia de seguridad social y pensiones.

Entre las medidas antidiscriminatorias para abordar los desafíos en materia de empleo no encontramos nada nuevo respecto de los Informes anteriores. Se recomienda la de garantizar la no discriminación, promover la igualdad de género, mejorar la integración de la perspectiva de igualdad y reforzar la participación de las mujeres y los grupos desfavorecidos en el mercado laboral, mediante el fomento de la igualdad de oportunidades y la progresión profesional, la garantía de la igualdad de retribución por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, la transparencia en las estructuras retributivas y la promoción de la conciliación de la vida profesional, familiar y privada.

Se hace referencia a la brecha salarial de género que afecta especialmente a las madres que sufren desventajas acumuladas que obstaculizan aún más sus oportunidades de empleo y que con el paso del tiempo da lugar a importantes brechas de género en las pensiones, la cual se sitúa en un 25.4% en las pensiones de mujeres de entre 65 y 79 años respecto de las pensiones de los hombres del mismo grupo de edad.

Hemos podido comprobar que este último Informe Conjunto sobre empleo no atiende a la noción de discriminación combinada de factores. Esta cuestión es tratada nuevamente desde la conexión del factor género mujer con el factor edad madura. No solo se repite la referencia constante al factor género, sino que no se presta la más mínima atención a factores relacionados con la orientación sexual, la identidad de género, expresión de género y características sexuales.

En las orientaciones del Consejo para las políticas de empleo de los Estados miembros del año 2024 nuevamente constatamos la ausencia de referencia alguna a la discriminación por acumulación de motivos. En los últimos cinco años se replica la misma fórmula que recomienda promover la igualdad de oportunidades para todos, favorecer unos mercados laborales inclusivos y abiertos a todos, instaurando medidas eficaces para eliminar todas las formas de discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades para todos, y en particular para los grupos infrarrepresentados en el mercado laboral, y garantizar la igualdad de trato en relación con el empleo, la asistencia a los solicitantes de empleo, independientemente del género, el origen étnico o racial, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual[483].

[483] *Decisión (UE) 2034/3134 del Consejo de 2 de diciembre de 2024 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros. DOUE 13.12.2024. ES serie L.* Orientación nº8. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202403134&qid=1746771851988 (Consultado en fecha 09.01.2025).

En definitiva, podemos concluir que la preocupación por la discriminación interseccional en el ámbito laboral no ha estado presente en el Semestre Europeo, al menos no de forma directa. Esta es la razón de que, una vez analizado el contenido de los Informes conjuntos de empleo del Semestre Europeo y las orientaciones políticas de empleo, no nos detengamos a constatar el resultado interseccional que reflejarían las respuestas a los interrogantes que propusimos para el análisis de los documentos jurídicos[484], pues ya conocemos de antemano, tras el análisis realizado hasta ahora, que todas las cuestiones arrojarían un resultado negativo.

El Semestre europeo hasta la fecha se ha centrado en flexibilizar el mercado laboral[485] pero no ha incidido en la corrección inclusiva de las brechas existentes para grupos vulnerables por discriminaciones acumuladas[486], por lo que el paradigma interseccional queda muy lejos de lograr.

Sería deseable que las enmiendas propuestas por el Parlamento Europeo relativas al abordaje de la exclusión social, las desigualdades y la discriminación interseccional merecieran favorable acogida en las instituciones políticas de la UE. El contexto del empleo juega un papel crucial en la consecución de la igualdad sustantiva y material de las personas por lo que no se explica esta ceguera interseccional.

La introducción de indicadores sociales dentro de las orientaciones de empleo del Semestre europeo aumenta y profundiza su dimensión social por lo que debe implicar un avance en materia inclusiva que adopte una visión interseccional de los aspectos igualitarios en el mercado de trabajo. Sin embargo, hasta ahora no se ha aprovechado en tal sentido este cauce, pues ni siquiera en términos de cuestiones sociales generales se concretan objetivos[487]. A nuestro juicio, ello sitúa a las políticas de empleo de la UE en una posición de bajo perfil, al no ser capaz de hacer avanzar el mainstreaming de género a un plano interseccional, quedando así la igualdad de

[484] Ver p.44.

[485] PÉREZ DEL PARDO, D. *El impacto social en la gobernanza económica de Europa*. Tirant lo Blanch (2021) p.226.Para este autor "*los postulados ortodoxos de los que bebe el Semestre europeo dan mas importancia a la eficiencia que a la equidad. A fin de conseguir que el mercado de trabajo alcance su grado óptimo, según esta corriente es preciso eliminar cualquier tipo de distorsión como las políticas relacionadas con la equidad que pueden producir más perjuicios que beneficios. La simplificación y flexibilización de la regulación aconseja la eliminación de distorsiones para lograr más empleo"*.

[486] GÓMEZ URQUIJO, L. "El trabajo decente e inclusivo dentro de las actuales iniciativas europeas de coordinación de los Estados miembros: El caso de España", Trabajo y Derecho, 17, (2023) p.14.

[487] PUMAR BELTRÁN, N. "La sostenibilidad de los cuidados y los derechos sociales en la Unión Europea ante las desigualdades de género", *Trabajo y Derecho,* 103 (2023) p.7.

oportunidades en un escenario desfasado por falta de innovación y renovación de las premisas políticas.

El acceso, la estabilidad y la mejora de condiciones en el empleo de sujetos con factores de discriminación combinados pasa por convertir las orientaciones de la reducción de la pobreza y la exclusión social en cambios reales que tengan un impacto directo en las realidades multidimensionales.

9.3. EL FOMENTO DE EMPLEO EN LOS COLECTIVOS CON DESVENTAJAS INTERSECCIONADAS

Fuera del Semestre europeo, hemos consultado las políticas de igualdad que atañen a los grupos escogidos para este trabajo a fin de comprobar si contemplan con perspectiva interseccional los aspectos relacionados con el empleo.

Las Estrategias de igualdad de género y de las personas LGBTIQ+, si bien abordan las desigualdades en el empleo, no tratan suficientemente la dimensión interseccional en este ámbito dado que priorizan el tratamiento de la desigualdad focalizada en un solo factor, como vamos a ver a continuación. Obviamos deliberadamente en este epígrafe el análisis de otros marcos estratégicos de la UE en materia de discapacidad, inclusión de los gitanos y discriminación racial, al exceder del objeto de estudio de esta tesis que, por razones de espacio, hemos limitado al grupo de personas con desigualdades complejas en las que se combinan el factor de más edad con el género y la pertenencia al colectivo LGBTIQ+.

La primera alusión que hace la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 en este campo subraya las desigualdades en materia de empleo centrándose en la brecha de género que aún persiste en la UE entre hombres y mujeres. Aunque la tasa de empleo de las mujeres en la UE nunca antes había sido tan elevada, la diferencia entre la tasa de empleo de mujeres y hombres en la UE es del 11.6% a fecha de publicación de la Estrategia.

Subraya también las dificultades que tienen algunas mujeres en la UE para incorporarse al mercado laboral y permanecer en él, como las mujeres gitanas. Algunas mujeres están estructuralmente infrarrepresentadas en el mercado de trabajo, a menudo como consecuencia de la intersección del género con condiciones adicionales de vulnerabilidad o marginación, como la pertenencia a una minoría étnica o religiosa o el origen migrante. Y añade el dato de que solo el 55.3% de las mujeres nacidas fuera de la UE tiene un empleo, frente al 69.7% de las nacidas en la UE.

A pesar de la corroboración de esta realidad, cuando la Estrategia apela al Semestre Europeo como mecanismo de seguimiento de los retos en materia de igualdad de género en los Estados miembros en lo relativo al mercado de trabajo, nada dice sobre la realidad interseccional, lo que viene a confirmar la carencia del enfoque interseccional del Semestre europeo que ya hemos puesto de manifiesto[488].

Por su parte, la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025 aborda la tasa de empleo de este colectivo desde una sola dimensión. Destaca que las personas LGBTIQ tienen dificultades para encontrar un empleo justo y estable, lo que puede aumentar el riesgo de pobreza, exclusión social y carencia de hogar. Si se compara con el conjunto de la población, es mayor la proporción de personas LGBTIQ en situación de desempleo, con un puesto de trabajo precario o con recursos financieros muy limitados e inestables. Además, como señalan las investigaciones recientes, las personas trans se enfrentan a obstáculos adicionales a la hora de acceder al mercado laboral[489].

Para este grupo y otros con especiales desventajas se prevé el uso del Fondo Social Europeo Plus (FSE+)37 con el fin de mejorar la situación socioeconómica de las personas LGBTIQ más marginadas, desarrollando iniciativas centradas en grupos específicos, como los hombres gais, las mujeres lesbianas y las personas bisexuales, trans e intersexuales. Asimismo, la Estrategia contempla la recopilación de información sobre los obstáculos para la plena igualdad que se dan en el ámbito laboral, pero también en otros ámbitos, como el de la protección social. Esta labor servirá de referencia para el desarrollo de orientaciones dirigidas a los Estados miembros y las empresas acerca del modo de reforzar y mejorar la participación de las personas trans e intersexuales en el mercado laboral[490].

Esta última medida de acción es la única que encontramos con cierta perspectiva interseccional, aunque soslayada, en toda la Estrategia en materia de

[488] *Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025,* COM(2020)152 final, *supra nota* 263. Apartado 2. Prosperar en una economía con igualdad de género. Colmar las brechas de género en el mercado de trabajo.

[489] "The economic impact of COVID-19 intensifies for trasgender and LGBTQ communities of color", *Human Rights Campaign* (2020) p.2. El 19% de las personas transgénero y el 26% de las personas transgénero de color se quedan sin empleo debido a COVID-19, en comparación con: el 22% de las personas LGBTQ de color, el 17% de las personas LGBTQ, el 13% de las personas LGBTQ blancas, el 12% de la población general. Disponible en https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/COVID19-EconImpact-Trans-POC-061520.pdf?_ga=2.251783566.626797225.1599084009-270236152.1597927460 (Consultado en fecha 01.04.2023).

[490] *Unión para la Igualdad. Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025*, COM(2020) 698 final, *supra nota* 25. Apartado 1. Luchar contra la discriminación hacia las personas LGBTIQ. Apartado 1.2 Promover la inclusión y la diversidad en el centro de trabajo.

empleo, si bien el documento contiene referencias interseccionales en otros contextos como en la salud y asistencia sanitaria de las personas LGBTIQ que tienen una discapacidad, son de edad avanzada, son migrantes o proceden de una minoría étnica o religiosa y se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad ante la discriminación, acrecentada con la crisis de la COVID-19.

La misma pobreza de protección interseccional en el acceso al empleo cabe predicar sobre las políticas previstas para las personas de más edad. El Dictamen del CESE sobre «La evolución del mundo del trabajo y la longevidad y el envejecimiento de la población — Condiciones previas para que los trabajadores de más edad permanezcan activos en el nuevo mundo del trabajo», denuncia que aunque la Directiva sobre la igualdad de trato prohíbe la discriminación por razón de edad en la mayoría de los ámbitos de empleo y siendo la contribución más importante de la UE en el ámbito del empleo de los trabajadores de más edad, no ha conseguido eliminar la oculta discriminación por razón de edad en el mercado laboral, un fenómeno que disuade a muchas personas mayores incluso de buscar trabajo.

Dicho Dictamen contempla una breve referencia en clave interseccional, aunque sin denominación como tal, cuando menciona que las probabilidades de que las mujeres sean discriminadas por su edad son ligeramente superiores a las de los hombres. Por ello propone combatir la desigualdad por razón de edad y género y pide tener en cuenta la perspectiva de género en los empleos y las condiciones laborales de las personas de más edad, a fin de paliar la tendencia de la «semijubilación» que en la última década afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres[491].

Es evidente por tanto que las propuestas de tratamiento de la discriminación interseccional para el empleo de los colectivos vulnerables estudiados en esta tesis son muy pobres, no pasando de breves referencias testimoniales fruto de la tendencia sociopolítica del momento. Aun así, cabe afirmar que la clave interseccional está tácita y tímidamente presente, en contraposición con el Semestre europeo donde es inexistente.

Comprobada esta laguna tutelar, nos interesa analizar cómo podría tornarse eficaz la protección de la discriminación combinada de factores en clave interseccional en el acceso al mercado de trabajo. A estos efectos, y afortunadamente, sí encontramos un trabajo reciente que aborda específicamente este problema y lo que ello supone en el ámbito del empleo. Se trata del Informe, ya citado, sobre la discriminación interseccional en la UE relativo a la situación socioeconómica de las mujeres de origen

[491] *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la evolución del mundo del trabajo y la longevidad y el envejecimiento de la población*, *supra nota* 227. Apartado 2.1 y 2.8.

africano, de Oriente Próximo, latinoamericano y asiático. En este documento el Parlamento sí toma conciencia de que los obstáculos para incorporarse al mercado laboral y permanecer en el mismo se ven a menudo amplificados por la intersección del género con otros factores adicionales, por ejemplo, el origen racial o étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, y tienen importantes consecuencias económicas y sociales perjudiciales para los Estados miembros. Como consecuencia de estos obstáculos, las mujeres racializadas tienden a dedicarse predominantemente a profesiones con un mayor riesgo de desarrollar enfermedades profesionales. Casi una de cada tres mujeres nacidas fuera de la Unión trabaja en empleos precarios en la Unión y el 18 % de las mujeres migrantes se encuentran en situación de riesgo de pobreza[492].

La naturaleza interseccional del perjuicio que sufren algunos colectivos de mujeres es considerando expresamente como origen de la elevada tasa de desempleo. Así menciona a las mujeres romaníes respecto de las que esta precariedad no puede explicarse por un único factor, como la discriminación por motivos de origen étnico, género o situación socioeconómica, ya que estos motivos se refuerzan mutuamente. Y explica que solo el 16 % de las mujeres romaníes trabaja, frente al 34 % de los hombres romaníes y que también carecen de un acceso adecuado a la educación y más de una cuarta parte (28%) de las mujeres romaníes se dedican al trabajo doméstico no remunerado, incluido el cuidado de niños y de familiares, frente al 6 % de los hombres, lo que refuerza la dificultad para romper el ciclo de la pobreza.

Sobre los efectos desproporcionados en la estabilidad laboral de la pandemia de COVID-19, que ha exacerbado las desigualdades estructurales de género ya existentes, en particular entre las niñas y las mujeres de grupos marginados, el Parlamento Europeo llama la atención del caso de las mujeres de color y las mujeres pertenecientes a minorías étnicas, pues la recuperación económica y del empleo en estos casos específicos va retrasada en comparación con el caso de las mujeres blancas[493].

La desventaja interseccional en las mujeres migrantes da lugar a un perjuicio agravado en el contexto laboral. Un gran número de mujeres de origen africano, de Oriente Próximo, latinoamericano y asiático en Europa trabajan en empleos precarios y mal remunerados, con un mayor riesgo de explotación y abuso, o están

[492] *Informe sobre la discriminación interseccional en la Unión Europea: situación socioeconómica de las mujeres de origen africano, de Oriente Próximo, latinoamericano y asiático, supra nota* 379. Considerando K y L.

[493] *Ibid.* Considerando Q y Considerando T.

desproporcionadamente desempleadas. Los trabajadores domésticos migrantes se encuentran en una situación particularmente precaria que pone de manifiesto la interseccionalidad de la raza, el género, la situación socioeconómica, la condición de migrante y la nacionalidad (la dependencia de un permiso de residencia para un cónyuge o un empleador aumenta la vulnerabilidad de la persona, lo que expone a las mujeres migrantes a otros riesgos, como la violencia de género y la discriminación institucional).

Las dificultades en el mercado laboral del colectivo LGBTIQ+ son también consideradas en el citado Informe cuando señala que las mujeres de color y las mujeres LGBTIQ+ son objeto con más frecuencia de formas múltiples e interseccionales de discriminación y siguen siendo objeto de acoso sexual en los espacios públicos y en el lugar de trabajo debido a los estereotipos persistentes y tienen un mayor riesgo de ser víctimas de explotación económica y sexual.

No deja atrás el Parlamento a las personas transgénero que sufren discriminación en la búsqueda de empleo y cuya cifra se eleva a una de cada dos mujeres transgénero. Estas mujeres transgénero cuando están racializadas sufren una discriminación estructural e institucional única y extraordinaria que repercute en su acceso a la educación, el empleo, la asistencia sanitaria y la vivienda, así como en su capacidad de mantenerse fuera de la pobreza o la exclusión social[494].

En general, el Parlamento pide que se promueva un marco de la Unión sobre discriminación interseccional con objetivos y medidas transversales, reconociendo la necesidad crear soluciones inclusivas que protejan a los más marginados y a quienes se enfrentan a la discriminación interseccional en nuestras comunidades.

Desde nuestro punto de vista las políticas de empleo deben sugerir soluciones para erradicar las barreras a las que se enfrentan las personas con desventajas interseccionales en el acceso al mercado de trabajo. Ello implica exigir a las instituciones políticas y a los empleadores que apliquen un enfoque interseccional que englobe, por un lado, el entendimiento de los problemas interseccionales, la transformación de las medidas políticas y la adaptación de los recursos de los empleadores, y por otro lado las medidas de empoderamiento de estas personas.

La comprensión correcta de la dificultad interseccional evitaría que las políticas que se diseñen para facilitar la entrada de estas personas en el mercado laboral den lugar a una representación excesiva en sectores como el del cuidado doméstico, la limpieza y sectores informales o precarios y la correlativa falta de oportunidades de acceso a empleos altamente cualificados.

[494] *Ibid.*Considerando D, Considerando AA, Considerando AD.

Las políticas de empleo deben contemplar incentivos al empleo que aumenten las oportunidades de grupos vulnerables específicos, así como medidas que lleven a las empresas empleadoras a revisar los procedimientos de contratación para aumentar la probabilidad de reclutamiento de personas afectadas por la combinación de factores de discriminación.

Para ello los Estados miembros pueden emprender campañas de divulgación de mejora de la diversidad, del entendimiento de este tipo de vulnerabilidades y de sus posibles soluciones[495].

Sería muy interesante implementar procesos de monitoreo que evalúen si los empleadores y las empresas tienen acceso a procedimientos de protección de trabajadores con problemas de discriminación interseccional[496].

Otras medidas que pueden formar parte del espectro político de protección pueden ir desde la financiación de la formación y sensibilización de empleadores y trabajadores sobre los derechos de las personas con identidades distintas y combinadas, hasta la obligación de garantizar procedimientos de contratación y promoción que garanticen la igualdad de derechos para estos colectivos más vulnerables. Es preciso afianzar el cambio de mentalidad, ya incipiente en las empresas, a fin de que incluyan en sus fórmulas y protocolos de contratación criterios de diversidad y políticas de inclusión. Los Planes de Igualdad deben incluir actuaciones que corrijan las discriminaciones interseccionales.

Asimismo, debe contemplarse la imposición de sanciones que permita a las personas agraviadas la reparación legal por perjuicios asociados a la discriminación en los procesos de reclutamiento.

El apoyo, la asistencia y la buena práctica institucional en el fomento del empleo es clave para hacer realidad el derecho de estas personas a no ser discriminadas por sus características multicausales[497]. Así, los servicios públicos de empleo deben

---

[495] *Women of Colour in the Workplace, ENAR,* 2017.*"Existen muy pocos ejemplos de Organizaciones que establecen objetivos para aumentar la representación de un grupo interseccional, los objetivos a menudo son limitados a la categoría de género solamente." p.19.* Disponible en https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/20112_equal_work_2018_lr.pdf (Consultado en fecha 01.04.2023).

[496] *Legal gender recognition in the EU: The journeys of trans peopletowards full equality*, *supra nota* 249. p.211. Apartado 10.3.4. Recommendation 4 – Beyond LGR, ensure trans rights in all areas of life and tackle discrimination.

[497] FERNÁNDEZ RODRIGUEZ, M. *supra nota* 462, p.136."*…el derecho a no ser discriminada y a la inclusión, debe ser complementado con el derecho a recibir apoyo y asistencia, así como con la implementación de intervenciones institucionales y legales para evitar la discriminación y la exclusión social en un tratamiento*

contar con personal suficientemente formado para trabajar con grupos de desempleados con discriminaciones complejas y tratar casos especialmente complicados por la interacción de factores a la hora de acceder o recuperar el empleo.

Además, el reconocimiento y motivación de las personas con factores interseccionales resulta esencial a la hora de fomentar el acceso al empleo. El ostracismo al que se han visto abocadas en el mercado laboral actúa como bucle, de tal forma que en muchas ocasiones no se le ha dado la oportunidad de estar listos para acceder a determinados trabajos o sectores de actividad porque no reciben el apoyo necesario para despertar la confianza en sí mismos. No ha de olvidarse que la integración social no es posible sin empleo.

Acciones políticas de afirmación justificadas y proporcionadas les brinda la oportunidad de hacer valer sus habilidades y capacidades y de adquirir experiencias que le allanará el camino al mundo del trabajo, el cual, a su vez, constituye un aspecto vital nuclear y un cauce fundamental para hacer posible una vida independiente y autónoma.

Junto con el papel de las políticas institucionales, la protección jurídica es relevante en el abordaje del acceso desigual al empleo, pues a fecha actual y como ya hemos comentado con anterioridad, el reconocimiento jurídico de la vulnerabilidad interseccional es insuficiente dado que la mayoría de los países de la UE no cuentan en sus ordenamientos con legislación para abordar este tipo de discriminación. Los patrones de interpretación jurídica carecen de métodos explícitos para los casos en los que intervienen como perjudicados grupos con desventajas agravadas o colectivos infrarrepresentados.

El Semestre europeo nos brinda sucesivas oportunidades de vencer la insuficiencia del tratamiento interseccional en las políticas de empleo actuales. Teniendo en cuenta la importancia actual del Pilar Europeo de Derechos Sociales, que forma parte del marco de coordinación de las políticas del Semestre europeo, la integración de los objetivos sociales en las indicaciones de la política económica[498] debe hacer visible la cuestión interseccional. Es deseable que los próximos Programas avancen en competencias para detectar desequilibrios sociales y que planteen el

holístico y transversal del problema. Implicaría la transformación de hábitos, actitudes y comportamientos, fomento del empleo como factor clave para la inserción social, aseguramiento de la salud, aseguramiento frente a riesgos profesionales, sistema general de pensiones, apoyo especial a las mujeres y menores con discapacidad, apoyo a las familias, servicios que promuevan vida independiente, servicios de rehabilitación, barreras y prácticas institucionales, sector cultural comunicaciones, etc."

[498] El Semestre europeo es el mayor cauce de impulso del Pilar europeo. GÓMEZ URQUIJO, L. "Ámbito y contribución del Pilar Europeo de Derechos Sociales", en *El Pilar europeo de Derechos sociales: contribución al empleo y al mercado de trabajo europeo.* Aranzadi (2018) p.40.

reconocimiento de esta dificultad agravante y que superen la mera mención de este enfoque como un patrón moda y sin aplicación práctica.

Ha de vencerse, por ejemplo, el temor a instaurar medidas favorables para estos grupos, salvando desafíos jurídicos como el correcto diseño de categorías jurídicas y conceptos sociales y el respeto al derecho a la intimidad y la salvaguarda de datos personales[499].

Por otro lado, aunque los avances en materia de género que forman parte del Semestre europeo tienen una base marcadamente unidimensional, suponen un asiento sólido para diseñar nuevas políticas o reformular las existentes y conseguir logros eficaces que permitan a los grupos interseccionales corregir la desventaja combinada a la hora de acceder al mercado de trabajo.

[499] SÁNCHEZ OCAÑA, J.M. defiende la acción positiva interseccional en el acceso al empleo público en *La acción positiva interseccional: acceso al empleo público y cláusulas sociolaborales en la contratación pública*. *supra nota* 410, p.183.*"En definitiva, al margen de si las medidas de trato preferente son descartadas o no políticamente como instrumento de política de igualdad, nada en el Derecho positivo ni en la doctrina constitucional impide adoptarlas con una perspectiva interseccional. Uno de los hándicaps actuales es la escasa tradición jurídica y la falta de antecedentes de resoluciones judiciales en el ámbito jurídico interno y europeo. Por lo demás, nada obsta para que, de forma justificada y proporcionada, puedan generalizarse los sistemas de cuotas o porcentajes de contratación en el empleo público y en las cláusulas sociolaborales de la contratación pública, redimensionando, desde la interseccionalidad, los grupos a los que se dirige*."

X.- LA BRECHA SALARIAL. INTERPRETACION INTERSECCIONAL

10.1.- INTRODUCCION

En este Capítulo abordamos la llamada Brecha Salarial y su comportamiento cuando coinciden uno o varios factores de discriminación en una misma persona. Nuestro objetivo es valorar la suficiencia de las medidas actuales de tratamiento de este fenómeno y encontrar soluciones viables para combatir la opresión de las personas afectadas por este perjuicio combinado.

Para ello, expondremos el origen, la naturaleza y los efectos de este fenómeno y explicaremos la lucha y los avances logrados por la UE para alcanzar la igualdad retributiva. Nos detendremos en los particulares efectos de esta desigualdad en las personas de edad madura y en el colectivo LGBTIQ+. Posteriormente, dada la aprobación de la Directiva 2023/970 de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, vamos a centrar el análisis interseccional en esta norma y finalizaremos realizando propuestas de mejora en la protección política y legislativa de los grupos interseccionales afectados.

Iniciamos este estudio con la versión más censurable de la diferencia retributiva. Aquella que no está justificada de forma objetiva y razonable, que no es proporcionada y que tiene como base circunstancias personales como el sexo, la edad, la orientación sexual, la identidad sexual y/o de género y la expresión de género, etc. Este agravio es constitutivo no solo de discriminación salarial, sino que atenta además contra las garantías reconocidas a los derechos humanos y fundamentales. Se integra aquí la llamada discriminación prejuiciosa que rechaza irracional y automáticamente una determinada condición personal como consecuencia de ideas preconcebidas y peyorativas respecto de un determinado grupo de personas.

Sin embargo, no todas las disparidades de trato salarial nadan en este plano discriminatorio. El principio de igualdad de retribución no excluye que las personas o entidades empleadoras paguen de forma diferente a las personas trabajadoras que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor sobre la base de criterios objetivos,

neutros con respecto al género y libres de sesgos, como el rendimiento y la competencia[500].

Para no caer en el tópico de atribuir características discriminatorias a todas las diferencias que se incluyen en la Brecha salarial de género ha de entenderse correctamente en qué consiste este fenómeno[501]. La brecha salarial de género es objeto de pormenorizada monitorización y medición cada año, a escala nacional e internacional y constituye un indicador clave del progreso del camino hacia la igualdad de género[502].

A estos efectos se distingue entre brecha salarial no ajustada o bruta y brecha salarial ajustada o inexplicada. La primera se refiere a factores objetivos de desigualdad salarial, como las distintas categorías profesionales, puestos de trabajo o niveles, cualidades o cualificaciones personales de nivel académico, formación o experiencia, y condiciones de la actividad profesional o de la empresa. La segunda, se refiere a la diferencia salarial que no puede ser explicada, y se asocia a preferencias personales como la diferencia injustificada por razón de género, la etnia, o la identidad sexual, entre otras[503]. La llamada "*unexplained gap*" se alimenta de prejuicios injustos e

[500] RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. "La discriminación retributiva por causa del sexo y del género: factores desencadenantes y pautas de solución", *Documentación Laboral, 113,* (2018) p.14. *"…pues la eficacia en este ámbito del principio de la autonomía de la voluntad –que, dentro de unos límites concurre, convive y ha de resultar compatible con aquel—deja un margen en el que el acuerdo pactado o la decisión unilateral del empresario, en ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, puede libremente disponer la retribución del trabajador estableciendo diferencias objetivamente justificadas…"* Disponible en https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6382241 (Consultado en fecha 11.07.2023).

[501] BALLESTER PASTOR, M.A. "*La discriminación retributiva por razón de género. Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo"*, Bomarzo (2018) p.11. Ballester prefiere hablar de discriminación retributiva por razón de género frente a otros términos como el de "brecha salarial" que, en parte por influencia del lenguaje inglés (pay gap), en parte por los estudios realizados en otras áreas del conocimiento, se han generalizado en el lenguaje cotidiano.

[502] Por exceder del cometido de este trabajo no entramos a analizar los valores de cálculo, medición o la descomposición de las distintas variables de la brecha salarial de género. Sobre esta materia puede consultarse *Informe Mundial Sobre Salarios 2022 / 2023*, OIT (2023). Documento disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_878409.pdf (Consultado en fecha 04.06.2023). *Understanding the Gender Pay Gap*t. OIT (2019). Documento disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_735949.pdf (Consultado en fecha 04.06.2023). RONKOWSKI, P. LEYTHIENNE, D. *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using structure of earnings survey data.* Eurostat. (2018). Documento disponible en https://data.europa.eu/doi/10.2785/796328 (Consultado en fecha 04.06.2023).

[503] MARTÍNEZ MORENO, C. "Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas" Bomarzo (2019) pp.18 y ss. "*Medir las diferencias existentes entre las ganancias salariales brutas que perciben mujeres y hombres en el conjunto de la economía y del sistema productivo –cualquiera que sea el método utilizado, o la desagregación de factores o variables que se pueda realizar no significa de manera automática señalar una práctica discriminatoria; aunque sí pueda insinuar o revelar la*

inmotivados contra un determinado colectivo por su propia pertenencia al mismo. Se trata de supuestos de evidente violación de la dignidad de la mujer.

A nivel de UE, la brecha salarial general de género, o la diferencia entre los salarios que de media perciben hombres y mujeres, se calcula a partir de distintos indicadores combinados. Uno de los indicadores de brecha salarial de género es la diferencia relativa que existe en la media de los ingresos brutos por hora de mujeres y hombres en todos los sectores de la economía[504].

El llamado GPG no ajustado, utilizado para monitorear los desequilibrios en los ingresos entre hombres y mujeres, no refleja la discriminación como tal en el sentido de "igual salario por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor", pues combina posibles diferencias en las características medias de hombres y mujeres en el mercado de trabajo y la brecha de género para las mismas características[505].Es decir, tiene en cuenta factores que pueden justificar objetiva y razonablemente esa disparidad salarial y que a priori, pudiera pensarse que no constituyen motivos de discriminación. Sin embargo, un análisis profundo de las razones por las que se produce ese trato dispar, el origen de las diversas condiciones, los criterios de configuración del valor del trabajo y de las condiciones de prestación del mismo que se tienen en cuenta para llevar a cabo determinadas diferencias salariales, nos acerca inexorablemente al contorno de la discriminación.

Un dato que avala esta discriminación estructural presente en la génesis de las diferencias de trato salarial es el hecho de su universalidad, pues esta realidad se constata en cualquier espacio geográfico, en todos los sectores y en cualquiera de las variables que puedan tenerse en consideración, en mayor o menor medida.

Otros parámetros de medición también reflejan el carácter persistente y generalizado de la brecha salarial, como son los conceptos de "gender pay gap" y "gender overall earnings gap". La brecha salarial clásica es la diferencia en promedio del

pervivencia de estereotipos de género, y por consiguiente de una situación socialmente injusta. La brecha salarial no ajustada puede explicar objetivamente el trato salarial dispar. Es en la brecha salarial ajustada en la que se puede darse una posible desigualdad injustificada y discriminatoria".

[504] Según Eurostat la brecha salarial de género no ajustada se define como la diferencia entre los ingresos brutos promedio por hora de hombres y mujeres expresados como porcentaje de los ingresos brutos promedio por hora de los hombres. Disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Possible_causes_of_the_unadjusted_gender_pay_gap (Consultado en fecha 30.04.2024).

[505] PÉREZ-JULIAN, M. Y LEYTHIENNE, D. *Gender Pay Gaps in the European Union* (2021) p.4. Documento disponible en https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1fddf90e-227d-11ec-bd8e-01aa75ed71a1 (Consultado en fecha 29.05.2023).

salario bruto por hora entre hombres y mujeres en toda la economía de un lugar, país o espacio concreto. Pues bien, en el año 2023 la brecha retributiva de género en la UE se situó en torno al 12 %. Para algunos autores este cómputo es parcial e incompleto. El método se calcula sobre personas que trabajan en centros de 10 o más trabajadores y no tienen en cuenta las gratificaciones extraordinarias ni todos los complementos salariales, lo cual distorsiona completamente el resultado ya que la diferencia de trato salarial se produce en su mayoría en los complementos[506].

La brecha salarial global arroja la diferencia entre las ganancias anuales de los hombres activos y las ganancias anuales de las mujeres activas[507]. Este último parámetro refleja una brecha más amplia al considerar factores como la propensión de las mujeres a disfrutar permisos no retribuidos y reducciones de jornada motivadas por cuidado de dependientes, los desistimientos y abandonos del mercado laboral, y la tendencia a la parcialidad de los contratos[508]. La brecha salarial entre hombres y mujeres se triplica al pasar del salario por hora al salario mensual y alcanza su máximo en el salario anual. Cuanto mayor es el número de variables que integran los parámetros de comparación más se amplía la diferencia de trato salarial de género, una prueba más de la que en los factores objetivos de las desigualdades salariales se esconden razones sistemáticas y estructurales.

La nueva Directiva 2023/920 de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento define la Brecha retributiva de género mediana como la diferencia entre el nivel retributivo mediano de las mujeres y el nivel retributivo mediano de los hombres que trabajan para un empleador, expresada como un porcentaje del nivel retributivo mediano de los trabajadores de género masculino.

A propuesta de economistas que tachaban la brecha salarial mediana de imprecisa en el cálculo se han introducido otros dos indicadores:

[506] GUAGLIANONE, L. "La Estrategia de la legislación europea para combatir las diferencias salariales entre hombres y mujeres: de la igualdad de retribución a la transparencia salarial", *Trabajo y Derecho, LA LEY 5368/2023* (2023).

[507] El indicador sintético creado por Eurostat mide el impacto de tres factores combinados, el salario medio por hora, la media mensual del número de horas pagadas y la tasa de empleo, sobre los ingresos medios de todas las mujeres en edad de trabajar, estén empleadas o no, en comparación con los hombres.

[508] BALLESTER PASTOR, M.A. *supra nota* 501. p.16

Cuartil de la banda retributiva, es cada uno de los cuatro grupos iguales de trabajadores en los que estos se dividen en función de sus niveles retributivos, del más bajo al más alto.

Nivel retributivo mediano, es el nivel retributivo en el que la mitad de los trabajadores de un empleador gana más y la otra mitad gana menos.

Sea cual sea el parámetro escogido entre todos los anteriores para medir la desigualdad salarial lo cierto es que ésta repercute en esferas como las relaciones familiares y sociales, el rol familiar, el tipo de contratación laboral, la segregación, la clasificación profesional, etc. Es decir, se trata de una injustificada diferencia que va más allá de los haberes retributivos y que se agudiza en las franjas de más edad. Sus efectos se mantienen y se incrementan a largo plazo, dando lugar a la brecha de género en las pensiones y la feminización de la pobreza.

Además, esta diferencia salarial, como cualquier manifestación de precariedad laboral, se encarece en contextos complejos como crisis económicas o pandemia. La brecha salarial se agudiza en sectores productivos y grupos profesionales con mayores recortes salariales. En los salarios más bajos, cualquier disminución produce efectos mucho más gravosos en comparación con las consecuencias de la misma reducción en los puestos mejor remunerados. En los sectores más pobres, altamente feminizados, la precariedad que sigue a la crisis se agrava y se ensaña con los colectivos más vulnerables. Para personas que pasan por momentos de especial escasez económica, como son los periodos de inactividad o el periodo de jubilación, sus secuelas aumentan sobre todo en lo que respecta a la protección social y a la cuantía de las pensiones. En situaciones de crisis o precariedad laboral las mujeres están nadando contracorriente[509].

10.2. EL CAMINO DE LA UE HACIA LA IGUALDAD RETRIBUTIVA

10.2.1. LOS AVANCES POLITICOS Y NORMATIVOS

La igualdad retributiva ha sido incluida en numerosos trabajos internacionales como uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Forma parte de los derechos reconocidos en la

[509] BLAU, F.D. Y KAHN, L.M. "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, & Explanations", *Journal of Economic Literature,* 55.3 (2017) pp.789–865. https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jel.20160995 (Consultado en fecha 06.06.2023).

Declaración Universal de los Derechos Humanos[510]. En 1951 el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve y garantiza la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo no solo igual, sino también de igual valor[511].

La Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en 1979 contempla el deber de los Estados parte de adoptar todas las medidas apropiadas a fin de garantizar el derecho a igual remuneración y prestaciones y a la igualdad de trato respecto a un trabajo de igual valor y con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo[512].

En el ámbito de la UE, la primera base jurídica vinculante fue el Artículo 119 del Tratado constitutivo de la CEE que recoge el principio de igualdad de retribución[513]. Aunque el Tratado de Roma tenía un marcado objetivo mercantilista para establecer un Mercado Común y asegurar la libre circulación de capitales, de mercancías y de personas, Francia luchó por incluir la equiparación salarial del trabajo de mujeres y hombres que este Estado ya había legislado y fue seguida por el resto de los Estados que por entonces conformaban la CEE lo que supuso un pequeño paso en la legislación laboral y un gran paso para la igualdad [514]. Sobre esta base se ha construido todo el acervo en materia de igualdad entre hombres y mujeres elevándolo a la categoría de valor fundamental de la UE.

Desde esta finalidad económica, posteriormente otras disposiciones allanaron al camino para progresar en la igualdad laboral y la no discriminación, como la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, y que definió

[510] *Declaración Universal de Derechos Humanos* (1948), art. 23.2. Disponible en https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf (Consultado en fecha 03.07.2023).

[511] *Convenio nº 100 de la O.I.T. relativo a la Igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor* (1951). Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_114188.pdf (Consultado en fecha 06.06.2023).

[512] *Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer, supra nota* 99. art.11.1. d.

[513] *Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,supra nota* 6. art. 157 (antiguo art.141 TCE).

[514] PORRAS BELARRA, J. "La Unión Europea como espacio garante y homogeneizador de los derechos fundamentales de la mujer". *Tratado sobre la igualdad jurídica y social de la mujer en el siglo XXI,* Dykinson (2019) p.49.

la discriminación salarial por razón de género prohibiéndola y anulándola de cualquier norma o pactos entre particulares.

La siguiente Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, reguló 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. Le siguieron otras disposiciones como la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, y la Directiva 86/613/CEE, del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.

En el Tratado de Maastricht[515], el protocolo sobre la política social recoge en el art. 6.1 el mandato a los Estados miembros de garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo y valida en su art. 6.3 aquellas medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales.

El Tratado de Ámsterdam en 1997 introduce el principio de igualdad entre mujeres y hombres como valor fundamental en el art. 2 del Tratado de la Comunidad Europea, así como la obligación de pagar una misma retribución, lo cual antes, sólo se garantizaba para un mismo trabajo, y ahora se amplía a "trabajos de igual valor" en el art. 119 TCE, concepto que hasta esta fecha no había tenido los resultados esperados[516].

En el año 2000 se firma la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea[517], cuyo art. 23 reconoce expresamente la igualdad retributiva entre hombres y mujeres permitiendo de acuerdo con la interpretación del TJCE la adopción de medidas ventajosas para las mujeres.

Es aquí cuando la producción en materia salarial se detiene hasta la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Esta norma va más allá de consignar la prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo y exige a los Estados miembros la creación de instrumentos para exigir reparaciones efectivas a las víctimas

[515] *Version Consolidada del Tratado de la Unión Europea, Maastricht*, *supra nota* 2.

[516] *Tratado de Amsterdam*, *supra nota* 137.

[517] *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, *supra nota* 7.

y sanciones disuasorias. No se olvida de definir qué debe entenderse por discriminación indirecta, y supone, además, un paso adelante en la protección comunitaria de la discriminación retributiva directa al contemplar la situación de una persona que sea o haya sido tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo. Ello supone ensanchar, de acuerdo con la realidad social, los parámetros que perfilan la discriminación indirecta de forma que no se deje espacio alguno a su existencia. La Directiva, que recoge todas las novedades jurisprudenciales del TJUE en la materia, se convirtió en la norma de referencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

La carrera por la igualdad en la UE ya resultaba imparable y la Comisión Europea adoptó en 2010 "La Carta de la Mujer"[518] con un compromiso expreso de iniciar acciones de persecución, entre otras garantías, de un salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor. En el mismo sentido y ampliando este compromiso, en la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015[519] se acuerda estudiar con los interlocutores sociales las posibles maneras de mejorar la transparencia de las retribuciones, apoyar las iniciativas en pro de la igualdad salarial en el trabajo, sobre todo mediante etiquetas, cartas y premios de igualdad, establecer el Día Europeo de la Igualdad Salarial y se procura animar a las mujeres a trabajar en sectores y empleos denominados «no tradicionales», en especial, en sectores ecológicos e innovadores.

Desde el año 2014 la promoción del concepto de remuneración igual a trabajo igual se convierte en prioridad de la UE. La Comisión Europea aprueba una Recomendación[520] para facilitar orientaciones a los Estados miembros con el fin de ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución, para luchar contra las discriminaciones en materia de retribución y contribuir a hacer frente a la persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres. Entre estas medidas para favorecer la transparencia y la igualdad salarial se establece el derecho

[518] *Un compromiso reforzado en favor de la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Una carta de la Mujer.* Declaración de la Comisión Europea con motivo del Día Internacional de la Mujer 2010 en conmemoración del 15º aniversario de la adopción de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín y del 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer» *COM(2010)78 Final* (2010), Apartado 2. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0078 (Consultado en fecha 07.06.2023).

[519] *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*, *supra nota* 323. Apartado 2.

[520] *Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del Principio de Igualdad de Retribución entre Hombres y Mujeres a través de la transparencia*, *supra nota* 283.

individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género, la atribución del derecho a esta información con carácter periódico en las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras, la obligación de que las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras elaboren auditorías salariales, con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de los puestos, la garantía de que la igualdad de retribución y las auditorías salariales se debatan en la negociación colectiva. A fin de garantizar una aplicación mejor y más eficaz del principio de igualdad de retribución, se hace optar a los Estados por al menos una o varias de estas medidas.

Esta Recomendación puso una pequeña semilla en materia de transparencia salarial que posteriormente germinaría en la actual Directiva 2023/970 de 10 de mayo de 2023. A pesar de la magnitud de las acciones que integran el documento, los resultados fueron insuficientes, dado que al día de hoy la diferencia de trato salarial persiste en toda la UE y en los Estados miembros.

En el año 2015 y fuera del ámbito de la UE, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible incluye, como meta 8.5 de los Objetivos de desarrollo sostenible (ODS), la garantía de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor[521].

El Parlamento Europeo en el año 2017 trató ya la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones y contempla una referencia interseccional, la situación de desigualdad aumentada de mujeres afectadas por varios factores de vulnerabilidad. Acertadamente, se contempla que la brecha de género en las pensiones tiende a agravar todavía más la situación de las mujeres con múltiples desventajas o pertenecientes a minorías raciales, étnicas, religiosas y lingüísticas, dado que suelen ocupar empleos que requieren menos competencias y responsabilidades[522].

Pocos meses más tarde dictó la Resolución sobre el empoderamiento económico de la mujer en los sectores público y privado en el año 2017, en la que aboga por una igual remuneración por igual trabajo o trabajo de igual valor y pone en valor la cartografía de la situación salarial[523]. Como veremos a continuación, la diferencia

[521] *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, *supra nota* 124. p.22.

[522] *Resolucion del Parlamento Europeo de 14 de junio de 2017 sobre la necesidad de una Estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones (2016/2061(INI)) DOUE C 331/30 18.09.2018*). Considerando I. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IP0260&from=ES (Consultado en fecha 07.06.2023).

[523] *Resolución del Parlamento Europeo, de 3 de octubre de 2017, sobre el empoderamiento económico de la mujer en los sectores público y privado en la UE (2017/2008(INI)) DOUE C 346/6 27.09.2018* (2018). Apartados 22 y ss. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:JOC_2018_346_R_0003 (Consultado en fecha 11.06.2023).

discriminatoria salarial tiene un importante impacto directo en la protección social y afecta de forma relevante a la cuantía de las pensiones, que reflejan claramente las desigualdades retributivas provocadas por la triple de brecha de género, la tasa de actividad, las horas trabajadas y la retribución.

También en 2017 el Pilar Europeo de Derechos Sociales, que a pesar de su carácter no vinculante tuvo una gran influencia en la toma de decisiones de la UE, incluye la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el derecho a la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor[524].

Ese mismo año la Comisión publicó el Plan de Acción de la UE 2017-2019 Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres[525] con un listado de veinticuatro acciones políticas fundamentales y concretas para garantizar la plena aplicación del principio de igualdad de retribución entre ambos y con ocho líneas de acción: Mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución, combatir la segregación profesional y sectorial, romper el techo de cristal y adoptar iniciativas para combatir la segregación vertical, abordar la penalización por cuidados, dar mayor importancia a las capacidades, esfuerzos y responsabilidades de las mujeres, visibilizar y sacar a la luz las desigualdades y los estereotipos, alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres y mejorar las asociaciones para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Sin embargo, no hemos encontrado ninguna referencia explícita a la brecha salarial interseccional lo que consideramos que en esa fecha es ya una lamentable pérdida de oportunidad.

El Parlamento Europeo, en un intento de paliar esta orfandad de protección, pide en 2019 una revisión inmediata y una ambiciosa puesta al día del Plan de Acción sobre la brecha salarial de género. Entre otros objetivos incluye una perspectiva que comprenda las múltiples formas de discriminación que agravan la brecha salarial de género para las mujeres con una combinación de identidades y la intersección del factor de género con otros factores sociales, como las mujeres con discapacidad, las mujeres migrantes y las pertenecientes a minorías étnicas, las mujeres romaníes, las mujeres de edad avanzada, las mujeres residentes de regiones rurales y despobladas, las madres solteras y las mujeres LGBTIQ[526].

[524] *Pilar Europeo de Derechos Sociales*, *supra nota* 309.art. 2.b.

[525] *Plan de Acción de la UE 2017-2019. Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres*, *supra nota* 289.

[526] *Resolución del Parlamento Europeo, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género*, *supra nota* 284. Apartados 17 y 18.

Más recientemente en su Informe de marzo de 2021 sobre el Semestre Europeo para la coordinación de políticas económicas (aspectos sociales y relativos al empleo en la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible 2021) vuelve a mencionar a las mujeres pertenecientes a grupos vulnerables, como las mujeres jóvenes con hijos y, en particular, las madres de familias monoparentales, las mujeres romaníes, las personas con discapacidad o las de origen migrante. Recuerda que estas personas son especialmente vulnerables a los cambios del mercado laboral debido a las responsabilidades que asumen en materia de asistencia social y a una distribución desigual de las labores asistenciales y domésticas no retribuidas, a la discriminación por motivos de embarazo y maternidad, a la segregación ocupacional y a la mayor precariedad de sus empleos. Destaca que se han visto afectadas de manera desproporcionada por la pandemia de COVID-19 dado que las mujeres constituyen la mayor parte de los trabajadores del sector asistencial y de los sectores especialmente afectados por los confinamientos. Nuevamente el Parlamento recomienda incluir la integración de la perspectiva de género con un enfoque interseccional que tenga en cuenta otros vectores de desigualdad, como la discapacidad, la edad, la etnia, el origen migrante, la orientación sexual o el origen geográfico[527].

En esta lucha, cabe destacar también las Conclusiones del Consejo sobre como eliminar la brecha salarial entre Hombres y Mujeres, en las que este organismo da un paso adelante e incluye a los hombres como sujeto pasivo de la discriminación múltiple pidiendo a los Estados miembros que adopten medidas para reforzar la capacidad de los organismos para la igualdad de actuar, ayudar y representar a las víctimas de discriminación salarial, medidas que deben tener en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y los hombres que sufren discriminación por razones múltiples[528].

En la actualidad, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 incluye, entre las acciones clave en materia de igualdad entre hombres y mujeres la eliminación de la brecha retributiva de género. Idéntico objetivo recoge la Comisión y el Consejo en su Propuesta de Informe Conjunto sobre el empleo que acompaña y relativo

[527] *Informe sobre el Semestre Europeo para la coordinación de políticas económicas: aspectos sociales y relativos al empleo en la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible 2021*, *supra nota* 83. Apartado: La dimensión social del paquete del Semestre Europeo.

[528] *Conclusiones del Consejo. Eliminar la brecha salarial entre Hombres y Mujeres: políticas y medidas clave. 9804/19 SOC 396* (2019). Apartado 19. Documento disponible en https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/es/pdf (Consultado en fecha 07.06.2023).

a la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible 2020, en particular garantizando la igualdad de retribución por un trabajo igual o de igual valor[529].

Merece la pena subrayar el primer Informe de seguimiento de la posición de la UE y sus Estados miembros en materia de igualdad de género después de la adopción de la Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025, en la que la labor legislativa del estado Español es mencionado como ejemplo inspirador, refiriéndose expresamente al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de 2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que aborda el desafío de la discriminación indirecta cuando no evalúa adecuadamente el valor de los puestos de trabajo[530].

El Informe de seguimiento emitido en el año 2022[531] destaca la integración de la interseccionalidad en la Propuesta de Directiva relativa a la transparencia salarial. El Estado español vuelve a ser referido como ejemplo inspirador para otros Estados en cuanto a que ha proporcionado orientación y un servicio de asesoramiento gratuito sobre el diseño y la implementación de medidas y planes de igualdad de género a las empresas para apoyar la implementación de la nueva legislación adoptada en 2020. La "Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas" publicada en 2021 incluye una metodología práctica y sencilla sobre cómo hacer un buen diagnóstico o evaluación de igualdad de género, y sobre igualdad salarial.

Sin embargo, en ninguna de las dos disposiciones encontramos referencia directa y concreta a la cuestión de la brecha salarial interseccional, salvedad hecha de la brecha de género en las pensiones que tiene una naturaleza interseccional innata, como veremos más adelante.

Por fin, en fecha 10 de mayo de 2023 se adoptó la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo

[529] *Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025*, *supra nota* 263. 1.2. Prosperar en una economía con igualdad de género. Apartado: Abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres.

[530] *Report on gender equality in the EU* (2021) *supra nota* 360. p.32.*"The Decree has made it mandatory for all companies to have pay records, to develop an equality plan and conduct a remuneration audit. The pay records must include mean and median values of salaries, wage complements, and additional remuneration other than wages broken down by occupational category, level, or job position, as well as by gender. The Decree also introduces job evaluation systems, including an appropriate assess- ment of posts within the company, and the right of workers to be informed so as to ensure greater transparency in collective bargaining."* Closing the gender gap in pay and pensions.

[531] *Report on Gender Equality in the EU* (2022), *supra nota* 362.p 31

cumplimiento[532], con aspiración de enfoque interseccional, y que merece un epígrafe aparte en este Capítulo.

10.2.2 LOGROS DESDE LA INTERPRETACION JURISPRUDENCIAL DEL TJUE

En esta dificultosa senda hacia la igualdad retributiva, no podemos dejar de referirnos a la doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que ha contribuido de forma primordial en los avances sobre distintos aspectos de la desigualdad retributiva, como el concepto de remuneración, la prohibición de la sobrevaloración e infravaloración por género de los puestos de trabajo, la prohibición de diferencia en la retribución por trabajo de igual valor y la exigencia de transparencia retributiva al empresariado, así como el requerimiento de una causa verdaderamente justificativa de la diferencia retributiva entre mujeres y hombres[533].

Sobre la invocabilidad y aplicabilidad directa del art. 157 TFUE, que incluye una cláusula de garantía sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, el TJUE ha proclamado que es una disposición que tiene efecto directo no sólo frente a los Estados, sino frente a las personas empresarias individuales privadas y públicas[534].

En relación con el concepto retribución, el TJUE ha ampliado progresivamente su criterio inicialmente restrictivo de percepciones de carácter netamente salarial, a cualquier cantidad, abono o ventaja en dinero o en especie que el empleado perciba, con independencia de su naturaleza jurídica y de que tenga su origen en una norma, Sentencia, contrato, decisión unilateral de la empresa, o acuerdo de

[532] *Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del Principio de Igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.* DOUE 17.5.2023 L 132/21 *D* (2023). Documento disponible en https://www.boe.es/doue/2023/132/L00021-00044.pdf (Consultado en fecha 12.06.2023).

[533] El papel esencial de la jurisprudencia de Luxemburgo viene reflejado en las numerosas alusiones y reenvío explicito en la nueva Directiva 2023/970 a la doctrina jurisprudencial del TJUE.

[534] TJCE C-43/75, Defrenne, 8 de abril de 1976. TJUE, C-595/12, Loredana Napoli, 6 de marzo de 2014.TJUE, C -624/19, K y a. contra Tesco Stores LDT, de 3 de junio de 2021. Sobre esta Sentencia puede consultarse a MARTÍNEZ MORENO, C. "Principio de Igualdad retributiva y trabajos de "Igual Valor" El alcance del efecto directo del art.157 TFUE. A propósito de la STJUE (Sala Segunda), de 3 de junio de 2021 (C-624/19), Asunto Tesco Stores", *Revista Critica de Relaciones de Trabajo. Laborum* (2022).Disponible en https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/551 (Consultado en fecha 30.07.2023).

negociación colectiva[535]. Así, la noción de retribución comprende la remuneración en su conjunto, las mejoras voluntarias, los bonos transporte, primas especiales, primas de resultados, horas extraordinarias, complementos, las indemnizaciones por terminación del vínculo laboral, que corresponda abonar directa o indirectamente por el empresario como consecuencia de la relación, aunque ésta se hubiera extinguido ya[536].

En cuanto al contenido conceptual de "trabajos de igual valor", el criterio también se amplía a la figura de "cometidos de igual valor", según la naturaleza de la actividad efectivamente realizada[537]. Para que se aplique el principio que prohíbe la retribución diferenciada de los trabajadores y las trabajadoras deben trabajar en condiciones similares[538]. Al respecto, aunque en un principio las Sentencias dilucidaron supuestos en los que las mujeres y los hombres se encontraban en situación comparable, más tarde resolvieron supuestos de trabajos que no son estrictamente iguales donde también se aprecia discriminación[539].

La jurisprudencia apuesta por los sistemas de clasificación profesional formales, analíticos y basados en factores no discriminatorios. Ha venido proclamando que, en la comparación, a los efectos de determinar la igualdad de valor entre el trabajo del trabajador y el de la trabajadora, ha de evitarse una mera equiparación en abstracto a partir de la clasificación profesional de los individuos, pues deben valorarse factores

[535] Entre otras, Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas: TJCE C-147/02, Alabaster, 30 de marzo de 2004;TJCE, C-220/02, Österreichischer Gewerkschaftshund, 8 de junio de 2004;TJCE C-281/97, Krüger, 9 de septiembre de 1999;TJCE C-400/93, Conpenhaguen, 31 de mayo de 1995;TJCE C-399/92 y acumulados, Helming y otros, 15 de diciembre de 1994;TJCE C-109/88, Danfoss, 17 de octubre de 1989.TJCE C-333/97, Lewen,21 de octubre de 1999;TJCE C-19/85, Hlozek, 9 de diciembre de 2004;TJCE C-167/97, Seymour-Smith y Laura Pérez,9 de febrero de 1999;TJCE C-333/97, Lewen, 21 de octubre de 1999;TJCE C-196/02, Vasiliki Nikoloudi, 10 de marzo de 2005;TJCE C-12/81, Garland, 9 de febrero de 1982;TJCE C-262/88, Barber, 17 de mayo de 1990.

[536] TJCE, C-170/84, Bilka, 13 de mayo de 1986; TJCE, C-342/93, Gillespie y otros, 13 de febrero de 1996; TJCE, C-66/96, Pedersen y otros, 19 de noviembre de 1998; TJCE, C-234 y 235/96, Vick y Conze, 10 de febrero de 2000; TJCE, C-411/96, Boyle y otros, 27 de octubre de 1998; TJCE, C-218/98, Abdoulaye y otros, 16 de septiembre de 1999; TJCE C-152/91, Neath, 22 de diciembre de 1993; TJCE C-4/02 y 5/02, Schönheit y Becker, 23 de octubre de 2003; TJCE C-19/02, Hlozek, 9 de diciembre de 2004.

[537] Entre otras, TJCE, asunto C-237/85, Rummler, de 11 de julio de 1986.

[538] TJCE C- 96/80, Jekins, 31 de marzo de 1981; TJCE, C-132/92, Roberts, 9 de noviembre de 1993.

[539] TJCE, C-206/00, Mouflin, 13 de diciembre de 2001.

como las cualificaciones y el esfuerzo, la responsabilidad, y la naturaleza de la relación laboral[540].

Por el contrario, el TJUE considera que sí pueden existir diferencias retributivas entre mujeres y hombres que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, explicadas por factores objetivamente justificados y que no sean constitutivos de discriminación por razón de sexo[541].

Igualmente admite expresamente la posibilidad de adoptar medidas destinadas a evitar o compensar situaciones de desventaja sufridas por un grupo de personas del mismo sexo[542].

Asimismo, ha consagrado el rechazo de la discriminación indirecta oculta en parámetros aparentemente neutros. Aquellas escalas salariales que establecen diferencias para personal temporal y fijo o indefinido o para personal a tiempo completo y parcial perjudica a las trabajadoras, pues la mayoría de personas que trabajan en estas condiciones de temporalidad y parcialidad son mujeres[543].

La Corte jurisdiccional europea ya reconoció antes de 1990 la prohibición de trato peyorativo respecto a las diferencias retributivas entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial donde la mujer está mayoritariamente representada. Con posterioridad, vino a admitir algunas posibilidades de justificación objetiva y razonable, pero sin legitimar una aplicación automática del principio *pro rata temporis* a todas las partidas retributivas ni tampoco a otros derechos y condiciones que por su propia naturaleza no pueden ser reducidos en proporción a la jornada[544].

El tratamiento jurisprudencial de la discriminación indirecta ha venido perfeccionándose para llegar a todas sus manifestaciones. La hipervaloración de trabajos en los que sólo se consideran a efectos salariales rasgos inherentes a uno de los sexos en detrimento del otro, y se priman aptitudes principalmente masculinas

[540] TJUE, C-203/2003, Comisión v. República de Austria, 1 de febrero de 2005; TJUE, C-237/85, Rummler,7 de julio de 1986; TJCE, C-381/99, Brunnhofer, 26 de junio de 2001.

[541] TJCE, C-400/93, Royal Copenhagen, 31 de mayo de 1995; TJUE C-427/11, Kenny, 28 de febrero de 2013; TJUE, C-173/13, Leone, 17 de julio de 2014; TJCE C-471/08, Parviainen, 1 de julio de 2010; TJUE C-335/15, Ornano, 14 de julio de 2016.

[542] TJCE, C-450/93, Kalanke, 17 de octubre de 1995; TJCE C-409/95, Marschall, 11 de noviembre de 1997. TJCE C-158/97, Badeck, 28 de marzo de 2000; TJCE C-407/98, Abrahamsson y Anderson, 6 de julio de 2000.

[543] TJCE C-294/95, Hill y Stapleton, 17 de junio de 1998.

[544] TJCE, C-33/89, Kowalska, 27 de junio de 1990; TJCE, C-171/88, Rinner Küehn, de 13 de julio de 1989; TJCE, C-443/93 y C-317/93, Menger Scheffel y Nolte, 14 de diciembre de 1993; TJCE, C-476/12, Osterreinchischer, 5 de noviembre de 2014; TJUE C-486/08, Zentralbetriebsrat, 22 de abril de 2010.

constituye una infracción a la prohibición de discriminación por sexo en materia salarial. Igualmente constituye una práctica incumplidora aquella que utiliza criterios de valoración que provocan efectos adversos para las mujeres priorizando uno de los sexos frente al otro, como acudir a complementos de antigüedad, dobles escalas salariales en función del momento de ingreso en la empresa, disponibilidad, pluses de asistencia o puntualidad o la posibilidad mayoritaria de realización de horas extraordinarias por varones. Estos parámetros solo deben ser admitidos cuando atienden a situaciones individuales del trabajador o características vinculadas intrínsecamente a las tareas de desarrollar[545].

A efectos procesales, la figura del comparador hipotético supone un avance más en la protección, pues basta para apreciar discriminación una evidencia de que, por el patrón habitual de la empresa, su actuación hubiera sido diferente en el caso de que el reclamante hubiera sido hombre en vez de una mujer. A juicio del Tribunal el empleador no puede justificar la diferencia en razones generales ni financieras[546].

Otra practica rechazada por la doctrina jurisprudencial son los obstáculos para el ejercicio por mujeres de determinadas profesiones. Únicamente se admiten obstáculos cuando por la naturaleza de la actividad o el contexto de la misma, el sexo sea esencial y determinante. En estos casos, además, el objetivo debe ser legítimo y el requisito exigido tiene que ser proporcionado. El criterio de interpretación de estos requisitos debe ser muy restrictivo, siendo necesaria su revisión periódica. El TJUE no admite esta excepción, por ejemplo, para el acceso a la carrera militar con uso de armas o las actividades de buceo, entre otras[547].

En materia de transparencia en los procesos de selección, el criterio del TJUE entiende que una denegación total de acceso a la información por la demandada puede tenerse en cuenta para la acreditación de los hechos que permiten presumir la existencia de una discriminación directa o indirecta. Esta doctrina ha sido proclamada con ocasión de un supuesto de triple discriminación por razón de sexo, edad y origen étnico de quien pretendía ser contratada para un puesto de trabajo reuniendo la

[545] TJCE, C- 109/88, Danfoss, 13 de octubre de 1989; TJCE C-184/89, Nimz, 7 de febrero de 1991; TJCE C300/06, Ursula Vob, 6 de diciembre de 2007.

[546] TJCE C-167/97, Seymour-Smith y Laura Pérez, 9 de febrero de 1999; TJCE, C-177-88, Dekker, 8 de noviembre de 1990.

[547] TJCE, C-222/84, Johnston, 15 de mayo de 1986; TJCE, C-273/97, Sirdar, de 26 de octubre de 1999; TJUE, C-285/98, Kreil, 1 de enero de 2000; TJUE, C-203/03, Comisión contra Austria,1 de febrero de 2005; TJUE, C-184/83, Hoffmann, 12 de julio de 1984; TJUE, C-409/2016, Kailiri, 18 de octubre de 2017.

cualificación profesional exigida y vio desestimada su candidatura sin entrevista ni explicación alguna[548].

Tras este breve examen, podemos concluir que el papel de la jurisprudencia ha sido fundamental, precursor y persistente en la lucha por la igualdad retributiva. La adecuación de esta labor jurisdiccional a los actuales contornos de la aplicación de la normativa antidiscriminatoria ha sido muy productiva, adelantándose en la mayoría de los casos a la tarea legislativa.

Asimismo, la evolución de la doctrina jurisprudencial revela la necesidad de que el cometido de las personas juzgadoras se dirija a detectar los sesgos y estereotipos de género que influyen en la configuración de categorías profesionales y niveles retributivos, así como en la valoración del trabajo a efectos retributivos. Los estereotipos pueden estar presentes en normas, convenios, acuerdos y prácticas de empresa aparentemente neutras, por lo que las resoluciones judiciales deben reconocerlos e interpretar sus consecuencias en aras a hacer efectivo el principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor[549].

Es cierto que el trabajo de los Tribunales en esta materia ha progresado hacia el enjuiciamiento con perspectiva de género, buscando soluciones equitativas ante situaciones de desigualdad, lo cual demuestra que es posible juzgar desde un prisma diferente[550]. Por ello sería deseable que al impartir justicia los órganos jurisdiccionales involucren relaciones complejas e interseccionales visibilizando y revirtiendo los efectos de inequidades combinadas derivadas que dan lugar a la discriminación agravada, la exclusión y la marginación aumentada.

---

[548] TJUE, C-415/10, Galiana Meister, 19 de abril de 2012.

[549] FERRANDO GARCÍA, F.M. "La perspectiva de género en la aplicación jurisdiccional del principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor", en *Los objetivos de desarrollo sostenible: principales desafíos jurídicos,* Dykinson (2022) p 48.

[550] POYATOS MATAS, G. "Juzgar Con Perspectiva de Género: Una Metodología Vinculante de Justicia Equitativa", *IQual. Revista de Género e Igualdad* (2019) p.7. *"Desde al ámbito de la judicatura, juzgar con perspectiva de género puede definirse como una metodología de análisis de la cuestión litigiosa, que debe desplegarse en aquellos casos en los que se involucren relaciones de poder asimétricas o patrones estereotípicos de género y exige la integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico, en la búsqueda de soluciones equitativas ante situaciones desiguales de género. La transversalización se consolida así como una herramienta novedosa de transformación social, para garantizar la efectiva salvaguardia de los derechos de las mujeres ante la necesidad impostergable de reconocer la diversidad de género, tanto en la interpretación y aplicación de los estándares internacionales de género".* Disponible en https://revistas.um.es/iqual/article/view/341501/257391 *(Consultado en fecha 10.07.2023).*

10.3.- PRINCIPALES CAUSAS GENERADORAS DE LA BRECHA SALARIAL Y ACCIONES DE TRATAMIENTO

Para entender el complejo reto que supone abordar la brecha salarial que azota a grupos interseccionales, es imprescindible comenzar por las causas generadoras de la desigualdad salarial de género, que se mantiene a fecha actual enquistada de forma global. En todo el mundo el salario de las mujeres es inferior al de los hombres con independencia de sus aptitudes, habilidades o capacidades, incluso realizando la misma jornada y en trabajos de igual valor o equivalentes.

En este capítulo identificaremos en primer lugar las razones que originan la diferencia salarial entre el hombre y la mujer, y posteriormente analizaremos cómo esta diferencia de trato salarial se exacerba en personas con más de un vector discriminatorio. Algunos factores se sitúan en la gestión de la empresa y otros en los valores sociales instaurados. La doctrina mayoritaria[551] identifica como variables que dan lugar a la brecha salarial de género las siguientes:

1.- La Segregación ocupacional o la presencia desequilibrada de mujeres y de hombres en determinados sectores de actividad, tareas o puestos de trabajo. Los estudios de género encontraron vestigios de estas desigualdades en la Segregación horizontal y vertical y acuñaron en los años 80 las expresiones *techo de cristal y suelo pegajoso*, términos que engloban fenómenos como la escasa presencia de la mujer en sectores mejor remunerados, la dificultad de desarrollo profesional como el acceso a puestos directivos[552] o de mejores condiciones laborales y la elevada temporalidad de los contratos de trabajo femeninos.

La Segregación horizontal alude a la existencia de sectores y trabajos feminizados y masculinizados, realidad incuestionable a luz de los datos sobre el mercado de trabajo. El grupo femenino tiende a concentrase en el sector servicios, sanidad, educación, y en puestos administrativos, auxiliares y asistenciales. El motivo de que el colectivo femenino prefiera profesiones feminizadas está fuertemente conectado

[551] MARTÍNEZ MORENO, C. *supra nota* 503. p.33.

[552] *Plan de Acción de la UE 2017-2019. Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres*, *supra nota* 289. Acción 3: romper el techo de cristal: combatir la segregación vertical. *"Menos del 5 % de los directores generales son mujeres...las mujeres siguen representando menos de uno de cada cuatro miembros (23,9 %) de los consejos de administración de las principales sociedades cotizadas registradas en los Estados miembros de la UE. En la política local, en 2015, las mujeres representaban solo algo más de uno de cada siete (15,1%) alcaldes o concejales (Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres, 2017)".*

con los estereotipos de género que avocan a las mujeres a pensar que en sectores masculinizados tendrán menos posibilidades profesionales o serán objeto de discriminación o acoso.

Aunque se ha avanzado a la hora de animar a las mujeres a entrar en sectores dominados por los hombres, como la ciencia y la tecnología, el nivel de segregación profesional y sectorial persiste. Las mujeres están menos representadas en sectores como la construcción, la fabricación, el transporte, las ciencias y las TIC[553]. Se hace imprescindible fomentar y facilitar la formación en estudios que dan lugar a posteriores trabajos masculinizados.

Aquí juega un papel fundamental los estereotipos de género arraigados aún en la sociedad contemporánea y que deben superarse para que las mujeres no descarten los estudios relacionados con las disciplinas STEM, ciencia, tecnología, Ingeniería y Matemáticas, que les va a permitir acceder a actividades profesionales con mejores oportunidades de empleo y retribuciones más atractivas. Este cambio de paradigma debe ser recíproco en el sentido de que la consecución de la igualdad retributiva es un cauce primordial de motivación a los hombres para optar por salidas profesionales en áreas de salud, cuidados o educación.

En el sector servicios la desigualdad salarial es más intensa por la mayoría de mano de obra femenina y en las ocupaciones de alta cualificación es donde se encuentra la mayor diferencia salarial, debido en parte a la falta de actualización de los criterios de valoración de los puestos de trabajo que concentra a las mujeres en aquellos que requieren menos cualificación, con condiciones más precarias y, por ende, menor salario. Es también llamativa en trabajos masculinizados pertenecientes al sector primario y los sectores relacionados con el mundo cultural, deportivo o de la comunicación.

La Segregación vertical alude a la escasa presencia de mujeres en puestos de alto nivel y la correlativa infrarrepresentación en niveles profesionales que conlleven mando o dirección y responsabilidad. La expresión “techo de cristal” se utiliza para

[553] *Ibid.* Acción 2: combatir la segregación vertical profesional y sectorial. "*El sector de las TIC ha crecido en los últimos diez años y se espera que siga creando puestos de trabajo. Sin embargo, solo alrededor del 16 % de los casi 8 millones de personas que trabajan en las TIC son mujeres. En los sectores de la ingeniería y la ciencia, la desigualdad entre hombres y mujeres sigue siendo perceptible entre los jóvenes: mientras que, en 2014, las mujeres representaban el 46 % del total de los doctorados de la UE, solo representaban el 28 % de los doctorados en ingeniería, industria y construcción y solo el 21 % de los doctorados en informática. En cambio, los hombres representan solo el 33 % de los doctorados en la enseñanza. Atraer a más mujeres a los sectores de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM)21 contribuiría a aumentar el PIB per cápita de la UE entre un 2,2 % y un 3 % en 2050. Esto podría basarse en nuevas tendencias, como el interés de las niñas por la codificación o el surgimiento de empresas emergentes encabezadas por mujeres".*

expresar las dificultades de ascenso y promoción profesional de las mujeres en general y el término "suelo pegajoso" se refiere a la dificultad para el despegue a otros niveles o el trasvase a otras ramas de mujeres con situaciones de mayor vulnerabilidad.

Estos efectos se perpetúan debido a la suma de la visión social represiva y discriminatoria que limita la presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad o con cometidos de toma de decisiones con la escasez de tiempo que impone la conciliación con las responsabilidades domésticas.

La segregación vertical se agrava en mujeres con más de un factor de discriminación. Dada la presencia desequilibrada de estos grupos en determinadas tareas o puestos de trabajo se hacen necesarias medidas y estrategias que garanticen una representación significativa de mujeres con circunstancias diversas en los puestos de toma de decisiones en las instituciones de la UE.

Poco se ha avanzado en la configuración sexuada de las categorías profesionales construidas sobre el modelo de sociedad industrial en el que se infravalora el trabajo de las mujeres que genera la feminización de sectores productivos y la consiguiente reducción de los salarios.

La concentración de mujeres en puestos de trabajo peor remunerados y más precarios y en sectores de actividad que menosprecian sus capacidades y competencias es una realidad. Concretamente las mujeres están sobrerrepresentadas en el colectivo de trabajadores que cobran el salario mínimo, y en los contratos a tiempo parcial que supone ingresos bajos para las mujeres y reduce la cuantía de las futuras pensiones.

2.- La infravaloración del trabajo femenino. Los sesgos de género siguen estando presentes en el actual sistema de clasificación profesional que se retrata en la mayoría de los Convenios colectivos. Las estructuras profesionales establecidas por la negociación colectiva incurren en denominaciones o términos sexistas y en imprecisiones o falta de claridad, lo que dificulta la detección de arbitrariedades o desigualdades en la ordenación de los puestos de trabajo[554]. Lo que arroja los resultados que cruzan los datos de salarios con la clasificación profesional es que existe una vinculación entre la segregación ocupacional, la falta de claridad de los descriptores de la clasificación profesional, la errónea valoración de los puestos de trabajo y la brecha salarial de género.

[554] ALEMÁN PÁEZ, F. "Capítulo Primero. Consideraciones teóricas sobre los elementos de clasificación y los sistemas de encuadramiento: hacia una comprensión político-estructural de los sesgos discriminatorios por razón de sexo y género". *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva un análisis multi e intersectorial.* Reus (2017) p.35.

Los factores o criterios descritos en los sistemas de clasificación profesional dejan al colectivo femenino en una clara desventaja. Además, la cualificación es un factor en el que se computan los años de servicios efectivos prestados o la antigüedad y favorece claramente al varón, en tanto la mujer ha dedicado parte de su vida profesional a atender las cargas familiares. El factor esfuerzo, que se conecta claramente la fuerza física y se mide a través de parámetros medios de la fuerza del varón, en vez de poner en valor otros criterios como la carga mental o la tensión emocional de la actividad. La responsabilidad, otro criterio descriptor, la mayoría de las veces se relaciona con cuestiones económicas, la dirección y mando, tradicionalmente masculinizada en muchos sectores. Son escasas otras conexiones desprovistas de sesgos de género como la responsabilidad sobre los recursos materiales, sobre las personas ajenas a la plantilla, como clientes, usuarios, proveedores, colaboradores, y otras responsabilidades más vanguardistas y menos valoradas sobre los conocimientos y los datos[555].

Por otra parte, la carencia de aplicación de una perspectiva de género en materia de clasificación profesional se refleja en la falta de objetividad de la estructura salarial. Los sistemas retributivos adolecen de opacidad, imprecisión y ambigüedad en su definición y en las condiciones para su devengo y permiten discrecionalidad de asignación donde se premian o valoran condiciones que no son equitativas y neutras, sino teñidas con sesgos de género e ideas preconcebidas e irracionales sobre el menor valor de las tareas realizadas por mujeres, menos exigentes en destreza y responsabilidad.

Los complementos salariales constituyen un vector de diferencia que perjudican directamente a la mujer trabajadora. La retribución de la antigüedad, aunque basada en criterios objetivos, se acaba convirtiendo en un factor discriminatorio, dada la incidencia de los abandonos laborales y las interrupciones en las carreras profesionales por motivos de maternidad o de cuidados familiares. A ello hay que añadir la alta temporalidad propia de sectores y actividades feminizadas con empleos más precarios, parciales y discontinuos.

En otros complementos funcionales que retribuyen las características del puesto de trabajo la brecha salarial de género se acrecienta. Y ello porque la mayoría de estos complementos, por ejemplo, los pluses de peligrosidad, penosidad, toxicidad, o nocturnidad están previstos en sectores o actividades masculinizadas, como la industria. Por el contrario, el trabajo donde la mujer tiene una fuerte presencia, como el

[555] MARTÍNEZ MORENO, C. *supra nota* 503, p.48.

intelectual o administrativo valoran circunstancias de difícil realización por el colectivo de mujeres, como la dedicación o la disponibilidad, los festivos, etc.

Existe también otra práctica soslayada de opacidad retributiva en la inaccesibilidad a las retribuciones abonadas a la plantilla y que impide detectar diferencias injustificadas. De ahí los esfuerzos por regular la obligación de transparencia salarial a la que más adelante nos referiremos.

Estos sesgos en la configuración de la estructura salarial producen efectos discriminatorios concomitantes, pues se concentran en sectores y actividades en los que hay una fuerte presencia femenina[556] y ha generado una profusa doctrina sobre la discriminación indirecta[557]. Esta figura, de creación jurisprudencial y dimensión colectiva, engloba prácticas o normas laborales aparentemente neutras y no discriminatorias pero que implican un impacto prejuicioso y desproporcionado para las mujeres trabajadoras, incluyendo los sistemas de clasificación de puestos que menosprecian las capacidades de las mujeres y las estructuras salariales de primas, incentivos o bonificaciones más altos en los puestos ocupados por los varones.

En esta noción de discriminación la diferencia de trato muta desde la consideración individual de la discriminación a la apreciación de la dimensión colectiva y a las consecuencias de las realidades de personas discriminadas por la pertenencia a un determinado grupo o categoría de personas o por sus elecciones personales. Se descubren así desigualdades camufladas al no haber ninguna intención ni en el legislador ni en la persona o entidad empleadora de lograr ese resultado desfavorable[558].

No es un concepto exclusivamente femenino, pues concurre cuando una determinada medida o acto afecta mayoritariamente las mujeres, aunque algún hombre pudiera quedar dañado[559]. Los datos estadísticos referidos a un número suficiente y relevante de personas son fundamentales a efectos probatorios y no deben tener carácter fortuito o coyuntural.

---

[556] *Ibid*. p.52.

[557] BALLESTER PASTOR, M.A. "*La discriminación retributiva por razón de género. Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo", supra nota* 501. *p.23.* "*Cuando se opera una incorrecta valoración diferencial de los puestos de trabajo, porque a la hora de fijar la retribución se tienen en cuenta las condiciones y factores que recaen en los puestos masculinizados, pero no se advierten las condiciones y factores que recaen en los puestos feminizados, se dan los presupuestos de la discriminación indirecta: conducta aparentemente neutra que causa una desventaja particular a las mujeres y que no tiene justificación objetiva y razonable."*

[558] RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *supra nota* 34. p.24.

[559] RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. *supra nota* 500. p.13.

3.- El reparto desigual entre hombres y mujeres del trabajo remunerado y el no remunerado. Las cargas familiares y domésticas, que aún recaen en mayor medida sobre el colectivo femenino, avocan en no pocas ocasiones a abandonar estudios y trabajos y en otras, a aceptar contratos a tiempo parcial y con menor carga de responsabilidad. La suma de horas de trabajo laboral remunerado y las horas trabajadas a la semana en el cuidado de la familia por las mujeres es mayor que las trabajadas por los hombres.

A pesar de que el porcentaje de individuos con estudios universitarios y con mayor dedicación a la formación es mayor en las mujeres, éstas sufren más precariedad laboral, al tener mayores dificultades de ocupación y promoción profesional, al incorporarse tardíamente al mundo laboral y lidiar con discontinuidad, temporalidad y parcialidad en el empleo, lo que se traduce en que perciben menores ingresos que los varones en todos los sectores de la economía.

Una de las razones de esta realidad son los roles y estereotipos que atribuyen las tareas de responsabilidad a los hombres y las de cuidado o servicio al colectivo femenino. Los condicionantes de género, como la posible maternidad o el reparto desigual de las responsabilidades domésticas y asistenciales que soportan las mujeres con independencia de su nivel económico, educativo o académico se traducen en una elevada carga de conciliación familiar y en salarios más bajos[560].

La falta de corresponsabilidad está directamente relacionada con la brecha salarial en un doble sentido. Por un lado, el reparto desigual de las responsabilidades familiares es causa de diferencias salariales y por otro, es el efecto no deseado de la brecha salarial, que es utilizada como excusa para prescindir del trabajo del progenitor con salarios más bajos[561].

Estos contextos cercenan o limitan sus decisiones sobre la elección de empleo y carrera profesional. Actúa como una sombra que acompaña a la mujer durante toda la vida, incluso antes de incorporarse al mercado de trabajo, cuando decide una determinada formación profesional o carrera universitaria, cuando opta por seguir una

[560] *Plan de Acción de la UE 2017-2019*, *supra nota* 289. Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres Acción 4: abordar la penalización por cuidados *"...en diez Estados miembros ya están ganando un 10 % menos que los hombres antes de cumplir los 34 años. Esta brecha se acentúa con la edad, sobre todo a causa de la llamada penalización por maternidad. Las mujeres abandonan el mercado laboral para ocuparse de sus hijos y/o de familiares a su cargo y, cuando no abandonan el mercado laboral por completo, suelen aceptar puestos menos cualificados para atender sus obligaciones familiares tras su regreso."*

[561] SAGARDOY DE SIMÓN, I., NUÑEZ-CORTES CONTRERAS, P., Y NIETO ROJAS, P. *Igualdad retributiva, planes de igualdad y registro salarial* (2022) Dykinson, p.152.

u otra carrera profesional o especialización, en las decisiones de promoción laboral y en las condiciones a las que accede a la jubilación o abandona el mercado de trabajo.

Una de las vertientes más constatables de esta precariedad es la presencia feminizada del trabajo a tiempo parcial, que a su vez constituye una clara manifestación de la discriminación indirecta con gran impacto salarial y que provoca un efecto adverso sobre la protección social y la jubilación.

Las situaciones que rodean a la maternidad en las mujeres, a pesar de las políticas que potencian la corresponsabilidad, continúa teniendo un efecto directo sobre el salario, especialmente en aquellos complementos relacionados con la dedicación y objetivos. Por ello se impone un replanteamiento abierto a soluciones en la propia organización de la actividad productiva, en lo que se refiere al espacio, lugar y forma de trabajo, permitiendo la actividad a distancia o semipresencial y la flexibilización de objetivos y de los plazos de ejecución de la prestación. Al mismo tiempo caben otras fórmulas como la de igualar la retribución de servicios prestados en un puesto adaptado como consecuencia de la situación de embarazo, maternidad o lactancia a los supuestos en los que de disfruta de una suspensión contractual con prestación íntegra de Seguridad Social. Todo ello debe complementarse con la implementación de una red de servicios de cuidados que sea amplia y accesible.

La cultura imperante en el mercado laboral valora y exige la disponibilidad absoluta para el trabajo, lo que sitúa en una posición minusvalorada a los grupos que tienen otras prioridades u obligaciones alejadas del empleo, como la familiar. Esta grieta es más acusada en actividades donde la presencia física del trabajador es más exigente, lo que alimenta estereotipos de suposición de ausencia de compromiso laboral y da lugar a una mayor temporalidad y parcialidad en las relaciones de trabajo y que conlleva mayor precariedad de los salarios.

Los estereotipos sobre el rol social de los hombres y las mujeres y la cultura organizativa jerárquica de las empresas tienen un papel fundamental. Aquellas estructuras empresariales que incentivan el logro de objetivos y el trabajo en equipo suelen generar una mayor desigualdad de remuneración por cuanto la exigencia de implicación en el resultado viene dificultada por el compromiso con la vida personal y familiar. A pesar de los avances, en la actualidad perviven estereotipos reflejo de una determinada concepción social y sesgos inconscientes de género, arraigados y, a veces, ocultos que infravaloran el trabajo femenino y que son de difícil erradicación porque se alimentan de la historia, tradición, cultura y educación de la sociedad.

Pues bien, una vez constatadas los principales factores desencadenantes de la brecha salarial de género, tal como señala la actual Estrategia de Igualdad de género, es necesario exige abordar todas sus causas profundas, incluidas la menor participación

de las mujeres en el mercado de trabajo, el trabajo invisible y no remunerado, el mayor uso por parte de las mujeres del trabajo a tiempo parcial y de las interrupciones de la carrera profesional, así como la segregación vertical y horizontal basada en los estereotipos de género y la discriminación[562].

Además, a fin de identificar los casos o contextos en los que se produce la discriminación resultan de vital importancia las pautas que detecten estas situaciones de desigualdad directa en la configuración retributiva y establecer claves para encontrar situaciones de discriminación indirecta que requieren mayores medidas para su detección.

Por ello la intervención en lo que entendemos por brecha salarial debe abordarse en distintos niveles y con perspectiva de género. No solo una vez consumada la acción discriminatoria sino *ex ante*, para tratar acertadamente el origen de la desigualdad y atenuar sus efectos. Así, pueden reseñarse medidas que propicien mecanismos extrajudiciales de resolución rápida de conflictos de este tipo, la regulación de deducciones y bonificaciones en las cotizaciones para las empresas que acrediten medidas igualitarias o inclusivas, la implantación de cuotas para puestos o sectores con infrarrepresentación de colectivos vulnerables, o la valoración del trabajo doméstico no remunerado a efectos de prestaciones.

La intervención transversal, indispensable para reducir la brecha salarial, debe recorrer desde el escenario en el que se produce la discriminación directa, pasando por los criterios de valoración de las categorías ocupacionales, con descripción y clasificación de los puestos de trabajo, la transparencia, el conocimiento y publicidad de los conceptos retributivos, sobre todo de los complementos salariales que deben valorarse con criterios objetivos. Igualmente debe mejorarse el sistema de medidas de conciliación que incluyan la revisión de horarios, jornadas, periodos de vacaciones, permisos y descansos y el espacio de trabajo. Deben afianzarse los procedimientos transparentes de promoción, el organigrama o reparto de responsabilidades en la empresa o entidad, revisar el factor cultural o de estereotipo que impere en la empresa. Y no podemos olvidar como medida fundamental la evaluación periódica de la brecha salarial de género.

Los Convenios colectivos y Planes de Igualdad que respalden modelos organizativos orientados a la flexibilidad y a la adaptación y que posibiliten la conciliación sin restricciones salariales pueden influir en el factor cultural empresarial. A nivel de la UE, en los Estados miembros con un modelo de negociación colectiva que

[562] *Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*, *supra nota* 263. Abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres.

implica a las empresas en el cumplimiento de los parámetros de igualdad la brecha salarial es menor[563]. Por ello debe incluirse la brecha salarial con perspectiva interseccional en la negociación colectiva, en los distintos niveles, lugar de trabajo, sectorial y nacional e incentivar la presencia femenina en las unidades de negociación.

El campo de la Responsabilidad social empresarial y de los criterios ESG[564] ofrece un extenso abanico de herramientas muy interesantes a los efectos que nos ocupa. Tomando como referencia los factores causantes de la brecha retributiva por razón de género, las empresas pueden seleccionar las medidas más adecuadas de cara a diseñar un plan de actuación que garantice una mayor tasa de éxito en su propia estructura organizativa. Se trata de buenas prácticas que las empresas pueden implementar en los procesos de reclutamiento y de promoción del personal con el fin de aumentar la presencia de las mujeres en los puestos de gestión y liderazgo, en el proceso de la negociación y concreción del quantum salarial, en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, en materia de formación en sesgos inconscientes de género en el lugar de trabajo, y en la promoción, formación y apoyo proactivo de estrategias de diversidad e inclusión[565].

El análisis de los criterios ESG permite evaluar y cuantificar el impacto que las grandes empresas provocan en el medio natural y en la sociedad y hacen referencia a la correcta asignación de recursos financieros y el compromiso corporativo de las compañías respecto al medio ambiente, la sociedad y la gobernanza. Entre estos factores de evaluación pueden considerarse la adecuación de las relaciones laborales de

[563] PILLINGER, J. *Negociando por la Igualdad. Cómo contribuye la negociación colectiva a eliminar la discriminación salarial entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.* Confederación Europea de Sindicatos (2014) p.10."*Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres es menor en aquellos países donde la igualdad de género está más extendida (OCDE 2013) y donde la cobertura de la negociación colectiva es elevada y las empresas están obligadas a aplicar convenios colectivos (Eurofound 2010, OIT 2011a, OIT 2011b, Hayter y Weinberg 2011). Las estimaciones sugieren que el aumento del un 1% en la 'cobertura' del dialogo social, reduciría las diferencias de remuneración en un 0.16% (Comisión Europea 2009b) y que cuanto más alto sea el grado de coordinación en la formación sobre salarios, más igualitaria será la distribución salarial (CES 2012, Tilly 2013)*." Disponible en https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/bargaining_equality_es_1.pdf (Consultado en fecha 09.06.2023).

[564] ESG: **"***Environmental, Social and Governance***"**

[565] RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. "Discriminación retributiva por razón de género y responsabilidad social corporativa", *Revista Del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Seguridad Social* (2019) p.270.

la empresa, la implementación de planes de igualdad, diversidad y seguridad, y la ética con la que opera[566].

Estas herramientas de responsabilidad social corporativa (RSC) y los criterios ESG son tratadas en la Directiva de forma tan sutil, que casi no se aprecia. Quizás ello se deba a la voluntariedad propia de los programas de RSC, que puede llevar a que los planes de actuación sean incumplidos y queden en declaraciones de intenciones sin efectividad práctica[567]. Sin embargo, este tipo de iniciativas empresariales deben alentarse de forma más decisiva en la medida en que nadan en el plano preventivo de la lucha, en un nivel de tratamiento necesario, dado el fracaso de las medidas coercitivas desplegadas con anterioridad.

No se trata de dejar al arbitrio de los empleadores el cumplimiento de la legalidad sino de que alentar la asunción de buenas prácticas que complementen y mejores la regulación vigente.

Las ventajas que estas políticas de empresa suponen para todas las partes intervinientes en la relación laboral no dejan lugar a dudas sobre la conveniencia de fomentar e impulsar estos mecanismos.

Para la empresa implica proyectar una imagen positiva que redunda en un mayor prestigio y excelencia al hacer realidad la sensibilización ante un problema social recalcitrante, como es la desigualdad salarial. Además, al adelantarse a las medidas legislativas evitan costes de adaptación y sanciones. A su vez, propician un entorno de satisfacción en la plantilla que actúa como resorte para una mayor productividad y facilita la retención del talento. Las administraciones y autoridades laborales, el desarrollo de una conciencia empresarial de carácter voluntario evita el despliegue de

[566] Sobre la evolución de la RSC a la regulación normativa de los ESG, sus ventajas y riesgos puede consultarse BECERRIL FERNÁNDEZ, E. "¿Por qué es importante para las empresas la aplicación de criterios ESG? El paso de la RSC a los ESG la fuente", *Economist¬Jurist* (2024). Disponible en https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/por-que-es-importante-para-las-empresas-la-aplicacion-de-criterios-esg-el-paso-de-la-rsc-a-los-esg/ (Consultado en fecha 18.05.2024).

[567] Esta idea, en relación al colectivo LGBTIQ+, la sostiene MORALES ORTEGA, J.M. *Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: un análisis jurídico laboral* (2022) Revista Latinoamericana de Derecho Social. nº especial, p.255. "*Sin embargo, no es suficiente, como en el caso de las empresas, con meras declaraciones institucionales y programáticas, hay que dar pasos reales y efectivos en la lucha contra la discriminación por razón de identidad sexual y/o de género. Con todo lo dicho, hay que concluir, lamentablemente, que, en muchas ocasiones, esta política de diversidad e inclusión para los/as trabajadores/as LGTBI no es más que una mera campaña cosmética —es decir, el llamado pinkwashing—, por lo que la ilusión generada por la misma se torna en desilusión."* Disponible en https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/16819/17373 (Consultado en fecha 01.05.2025).

las acciones sancionadoras. Para la sociedad en general implica un avance social en la causa contra la discriminación retributiva por cuanto estas medidas sirven de ejemplos inspiradores a otras empresas y corporaciones.

Cabe añadir que las herramientas de responsabilidad social empresarial son fácilmente aplicables a los casos de interseccionalidad por su extraordinaria adaptabilidad a las circunstancias personales lo que propicia soluciones adecuadas y efectivas a realidades complejas.

La política de diversidad en la empresa[568] puede incluir acciones destinadas a combatir la brecha retributiva y a tal fin dar lugar a un Plan de actuación que se diseña teniendo cuenta la diversidad. Aquí es donde tienen cabida las acciones interseccionales de protección.

Por último, cabe referirse a las medidas que varios Estados miembros adoptaron para promover la activación, apoyar el empleo femenino y abordar la brecha salarial de género y que han sido reflejados en los Informes conjuntos de empleo propuestos por la Comisión y el Consejo como ejemplos inspiradores[569].

En Irlanda, la Ley exige a las organizaciones que informen de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, incluidas las primas y expongan las razones de las diferencias y las medidas para eliminarlas. En 2021 actualizó la Ley de información sobre la brecha salarial de género, que exige que las organizaciones con más de 250 empleados informen sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres, incluidas las primas. Los requisitos de información sobre la brecha salarial de género se ampliarán para incluir a los empleadores con más de 150 empleados en 2024 y a los que tengan cincuenta o más empleados en 2025.

En Italia, la Ley presupuestaria de 2022 prevé una generosa partida presupuestaria para el fondo de apoyo a la igualdad salarial de género. Los recursos se destinan a intervenciones dirigidas al apoyo y reconocimiento del valor social para el desarrollo económico de la igualdad salarial entre hombres y mujeres y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Además, el Plan Estratégico Nacional adoptado tiene por objeto detectar buenas prácticas para luchar contra los estereotipos de género, colmar la brecha de género en el empleo, lograr la paridad de participación en diferentes sectores económicos, abordar la brecha salarial y la brecha de las pensiones, y lograr el equilibrio entre hombres y mujeres en la toma de decisiones. Asimismo, están

[568] *Ibid.* Por lo general, la política de diversidad empresarial alberga cuatro ámbitos: diversidad de género, diversidad funcional, diversidad generacional y diversidad LGTB. p.268.

[569] *Propuesta de Informe conjunto sobre el empleo 2022, supra nota* 478. p.112. *Propuesta de Informe conjunto sobre el empleo, 2023, supra nota* 481. p.103. *Propuesta de Informe conjunto sobre el empleo, 2024, supra nota* 482. p.111.

previstas inversiones para promover el emprendimiento femenino, apoyar la ejecución de proyectos empresariales innovadores para las empresas creadas y dirigidas por mujeres o predominantemente por mujeres, así como inversiones en un sistema de certificación para empresas que apoyen la igualdad de género en sus prácticas.

En Francia, los empleadores con al menos mil empleados deben publicar anualmente cualquier desigualdad en la representación entre mujeres y hombres que ocurra entre los altos ejecutivos y los miembros de los consejos de administración. Esta información se publica en el sitio web del Ministerio de Trabajo. También se creará una cuota del 30 % en los puestos directivos de las empresas, así como otros incrementos posteriores.

En Grecia se adoptó el marco para la prestación de servicios de atención a la infancia a niños de entre 2 meses y 2,5 años, así como para la aplicación de la iniciativa «Niñeras del barrio», que apoya el acceso de las mujeres al mercado laboral y promueve la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

Resulta muy interesante el prototipo de herramienta sobre la brecha salarial de género, denominada *Pay Mirror,* desarrollada por el Ministerio de asuntos sociales en Estonia en cooperación con la Universidad de Tallín y Statistics Estonia con el fin de ofrecer a los empleadores una manera fácil de recibir y analizar datos e información sobre la brecha salarial de género y sus posibles motivos en sus organizaciones, de modo que les ayude a tomar decisiones con conocimiento de causa y a adoptar medidas eficaces para aplicar el principio de igualdad de retribución por empleos de igual valor.

En Chequia, el Gobierno aprobó en diciembre de 2022 el Plan de Acción para la Igualdad Salarial de Mujeres y Hombres 2023-2026, que contiene medidas para fomentar un uso más amplio de herramientas para el análisis de los sistemas de remuneración y la elaboración de informes sobre la brecha salarial.

En Malta se ha puesto en marcha en 2023 el proyecto piloto «Equal Pay Tool» para facilitar la aplicación de la igualdad de retribución y detectar y abordar las posibles desigualdades salariales no justificadas dentro de organizaciones de al menos cincuenta empleados y certificadas con la marca «Equality.

En España, el Gobierno y los interlocutores sociales han preparado varias herramientas y guías para las empresas y las personas que participan en la negociación de los planes de igualdad y en la evaluación del empleo que facilitan la aplicación del principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor.

10.4. LA BRECHA SALARIAL INTERSECCIONAL. ESPECIAL REFERENCIA A LA BRECHA DE LAS PENSIONES

La brecha salarial de la mujer es especialmente aguda y profunda cuando la condición de mujer se cruza con otros factores de vulnerabilidad personales o sociales. Los efectos adversos de las causas generadoras de la diferencia de trato salarial se agravan al combinarse con la discriminación resultante de cada una de las circunstancias personales, dando lugar a consecuencias endurecidas al enfrentarse la mujer no sólo a las tradicionales barreras sino a otros retos adicionales, como la condición de inmigrante, de víctima de violencia de género, de trata de seres humanos, o de cabeza de una familia monomarental, entre otros.

Este fenómeno no ha pasado inadvertido para el Parlamento Europeo. En la Resolución de 14 de junio de 2017 sobre la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones considera que esta brecha tiende a agravar todavía más la situación de las mujeres en cuanto a su vulnerabilidad económica, dejándolas expuestas a la exclusión social, la pobreza y la dependencia económica permanentes, en particular con respecto a sus cónyuges y otros miembros de la familia. Advierte que las diferencias salariales y en las pensiones son más pronunciadas si cabe en el caso de las mujeres con múltiples desventajas o pertenecientes a minorías raciales, étnicas, religiosas y lingüísticas, dado que suelen ocupar empleos que requieren menos competencias y responsabilidades[570].

En la misma línea, la Resolución de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género indicó que es fundamental aplicar un enfoque interseccional para comprender las múltiples formas de discriminación que agravan la brecha salarial de género para las mujeres con una combinación de identidades y la intersección del factor de género con otros factores sociales[571].

Igualmente subraya la conveniencia de que la recopilación de datos desglosados permita evaluar y supervisar mejor los avances en la eliminación de la brecha salarial de género, prestando especial atención a los grupos que experimentan formas múltiples e intersectoriales de discriminación, como las mujeres de edad avanzada y las personas LGBTIQ.

[570] Resolución de 14 de junio de 2017 sobre la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones. *supra nota* 522. Considerando I.

[571] Resolución del Parlamento europeo de 30 de enero de 2020 sobre la brecha salarial de género, *supra nota* 284. Considerando E.

El Parlamento Europeo reconoce en la Resolución de 15 de diciembre de 2021 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2018-2020 que hasta la fecha las políticas de la Unión no han aplicado un enfoque interseccional, centrándose únicamente en la dimensión individual de la discriminación, y que ello resta importancia a sus dimensiones institucionales, estructurales e históricas. Advierte que la transparencia retributiva por sí sola no solucionará las arraigadas desigualdades de género que subyacen a dicha brecha y pide a los Estados miembros que definan objetivos claros para abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres. Asimismo, destaca la necesidad de incorporar en este plan de acción una perspectiva interseccional, así como las diversas realidades y experiencias de discriminación a las que se enfrentan las mujeres de determinados colectivos.

Señala acertadamente que un análisis interseccional no solo nos permite entender los obstáculos estructurales, sino que también proporciona datos para crear parámetros de referencia y trazar el camino hacia unas políticas estratégicas y eficaces contra la discriminación, la exclusión y las desigualdades sociales sistémicas[572].

El Parlamento es tajante en su enfoque interseccional. Por ello recuerda la necesidad de combatir las formas interseccionales de discriminación, especialmente contra los grupos marginados, incluidas las mujeres con discapacidad, las mujeres de color, migrantes, de minorías étnicas y las mujeres romaníes, las mujeres de edad avanzada, las madres solteras, las personas LGBTIQ+ y las mujeres sin hogar. Destaca la importancia de abordar sus necesidades y preocupaciones en las políticas e iniciativas de la Unión y pide a la Comisión que elabore orientaciones específicas sobre la aplicación del marco interseccional y que presente un Plan de Acción de la Unión con medidas específicas para mejorar la situación socioeconómica de las mujeres que afrontan formas interseccionales de discriminación y para luchar contra la feminización de la pobreza y del trabajo precario.

Otros organismos a nivel de la UE aplican un punto de vista interseccional a la desigualdad retributiva. El Comité Consultivo para la igualdad de oportunidades de la Comisión Europea recomienda explorar la opción de un enfoque interseccional de la brecha salarial entre hombres y mujeres y llevar a cabo una evaluación e informes continuos sobre la aplicación de las directivas existentes en el ámbito de la discriminación en el trabajo. La discriminación interseccional puede crear obstáculos adicionales para las mujeres con discapacidad, las mujeres de color o de minorías étnicas, las mujeres LGBTI, las mujeres migrantes, las mujeres jóvenes y las mujeres

[572]*Resolución del Parlamento Europeo sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Unión Europea en 2018-2020*, *supra nota* 153. Una economía igualitaria en materia de género. punto 4.

mayores que se enfrentan a múltiples obstáculos para acceder al mercado laboral y progresar en su carrera y que amplían la brecha salarial de género[573].

La Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025 contiene también una mención a la brecha salarial interseccional. La Comisión apoya medidas que tengan por objeto mejorar la situación socioeconómica de las mujeres LBTIQ al considerar que las destinadas a atajar la brecha salarial de género podrían ser especialmente pertinentes para los hogares LBTIQ[574].

En general, la discriminación en el ámbito laboral basada en SOGIESC da lugar a peores condiciones de trabajo y menos prestaciones laborales. La proporción de personas LGBTIQ+ en puestos de trabajo precarios e inestables es significativamente alta. Además, en lo que se refiere a la conciliación las mujeres LGBTIQ+, éstas presentan mayor vulnerabilidad pues prefieren no hacer uso de las medidas de conciliación familiar para no desvelar sus circunstancias personales.

Dentro de este colectivo, las mujeres (lesbianas, bisexuales y trans) y las personas intersexuales son objeto de una mayor discriminación en los ámbitos laborales. De una parte, en relación con las mujeres heterosexuales, por su orientación sexual, identidad sexual y/o de género y la expresión de género, y, de otra parte, en relación con los hombres gais, por ser mujeres. Esta diferencia se advierte respecto a la brecha salarial y segregación horizontal y vertical[575].

En relación a las mujeres en las que el género interacciona con la edad madura, se advierte una incidencia muy alta de la jornada reducida y los contratos a tiempo parcial para conciliar las necesidades familiares con la vida profesional, y ello da lugar a cotizaciones precarias, teniendo esta precariedad mayor porcentaje que en los hombres maduros.

El efecto de la brecha salarial acumulada a lo largo de toda la vida tiene como resultado una brecha de pensiones de naturaleza intrínsecamente interseccional, pues afecta a las mujeres de mayor edad, las cuales corren más riesgo que los hombres de caer en la pobreza[576].

Así, si algún apéndice de la brecha salarial tiene carácter especialmente interseccional es la brecha de género en las pensiones, pues se hace fuerte cuando el

[573] *Opinion on Intersectionality in Gender Equality Laws, Policies and Practices*. *supra nota* 54. pp.4 y 9.

[574] Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025. *supra nota* 25. Apartado 1.2

[575] PICHARDO, J.I. *supra nota* 290.p.31.

[576] *Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. supra nota* 263. p.11.

género es atravesado por la edad madura y se intensifica cuando, además, se añaden otros vectores de vulnerabilidad. Los datos estadísticos sobre la brecha salarial de género acreditan que ésta se recrudece con la edad, dado que es menor cuando las mujeres se incorporan al mercado de trabajo y mayor con el paso de los años, a consecuencia de la precariedad laboral sostenida. En el año 2022 la brecha de género en las pensiones se sitúa en un 26% según señala el Informe conjunto de empleo propuestos por la Comisión y el Consejo en noviembre de 2023[577]. Aunque se ha reducido ligeramente, en 2023 las mujeres de entre 65 y 79 años recibieron pensiones brutas que, por término medio, eran un 25,4 % inferiores a las de los hombres del mismo grupo de edad[578].

El punto de partida del proceso de la UE para hacer frente a la brecha de las pensiones se sitúa mayoritariamente en el *Libro Verde "En pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros"* [579]. Desde entonces hasta la vigente Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025, se han intentado numerosas tácticas políticas y normativas sin que hasta ahora se haya podido combatir eficazmente la cronicidad de la desigualdad en materia de pensiones.

No vamos a detenernos en explicar el recorrido histórico de esta lucha institucional por cuanto excedería del objeto concreto de este trabajo en el que no queremos perder el enfoque interseccional, si bien nos remitimos a la prolífica literatura académica y forense publicada sobre la evolución del tratamiento de la brecha de las pensiones en la UE[580].

La brecha de las pensiones puede concebirse como la suma de las desigualdades de género a lo largo de la vida, el mercado laboral segregado y las normas sociales de género y los estereotipos en general. La propia definición evidencia la necesidad de acometer sus efectos desde un análisis interseccional[581].

[577] Propuesta de Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo (2023), *supra nota* 481. p.13.

[578] Propuesta de Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo (2024), *supra nota* 482. p.94.

[579] *LIBRO VERDE En pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros, de fecha 7.7.2010 COM(2010)365 Final* (2010), disponible en https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0365:FIN:ES:PDF (Consultado en fecha 09.06.2023).

[580] GRAU PINEDA, C. *supra nota* 358 pp.2 y ss.

[581] *Ibid*. p.2.

Entre las razones que baraja la doctrina como causantes de esta brecha de pensiones se encuentran la diferencia de trato salarial en perjuicio de la mujer a lo largo de su vida, las menores y discontinuas cotizaciones a la seguridad social, la alta incidencia de la parcialidad y la temporalidad en las relaciones contractuales y la precariedad laboral. Todo ello fuertemente conectado a la necesidad de atender las responsabilidades familiares, domésticas y de cuidado. Estas circunstancias de fragilidad laboral reducen las aportaciones al Sistema de Seguridad social, mermando las bases reguladoras y las cuantías de las futuras prestaciones y provocando lagunas de cotización que pueden, en el peor de los casos, lastrar la posibilidad de conseguir el periodo de carencia necesario para acceder a determinadas pensiones.

En ocasiones, esta dificultad se torna recalcitrante para las mujeres, sobre todo cuando llegan a la edad de acceder a la jubilación. Por un lado, acogerse a las distintas modalidades de jubilación anticipada supone un problema por la falta del requisito de tener una larga carrera de cotización. Por otro lado, tienen obstáculos para acceder a las fórmulas del envejecimiento activo que permiten continuar trabajando una vez cumplida la edad de jubilación, porque esta figura impera en categorías de mayor cualificación en las que las mujeres están infrarrepresentadas, y por el edadismo imperante que dificulta el mantenimiento del contrato de trabajo a las mujeres a partir de cierta edad. Y el problema más importante lo sufren para acceder a la jubilación ordinaria, por la falta del periodo mínimo de cotización, al exigirse una franja temporal muy extensa.

La importancia de la interseccionalidad en la brecha de las pensiones ya fue apuntada por el Parlamento Europeo en la Resolución de fecha 14 de junio de 2017 sobre la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones[582].

Aunque no utiliza la denominación específica interseccional, el Parlamento considera que las diferencias salariales y en las pensiones son más pronunciadas, si cabe, en el caso de las mujeres con múltiples desventajas o pertenecientes a minorías raciales, étnicas, religiosas y lingüísticas, dado que suelen ocupar empleos que requieren menos competencias y responsabilidades. Por esta razón, insta a la Comisión a que lleve a cabo una evaluación exhaustiva del impacto en los colectivos más vulnerables, y de las recomendaciones del Libro Blanco de 2012 en materia de pensiones, cuyo objetivo era abordar las causas de la brecha de género en las pensiones, así como a que establezca

[582] *Resolución de 14 de junio de 2017 sobre la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones*, *supra nota* 522. Apartado I.

un indicador formal de la brecha de género en las pensiones y lleve a cabo un seguimiento sistemático de su evolución.

Dado que la brecha de género en las pensiones presenta características y factores diferentes, las medidas de tratamiento deben ir más allá de un enfoque unitario centrado en mejorar los derechos de las pensiones en la edad de la vejez. La naturaleza poliédrica de la brecha salarial en las pensiones requiere un enfoque transversal e integrador de las medidas de acción que considere todas las aristas y causas que originan esta diferencia, que tenga en cuenta la distinta naturaleza de causas desencadenantes de la misma y que conjuguen estrategias para combatir la desigualdad en las pensiones[583].

Se hacen precisas intervenciones para atajar la segregación por sexos en la educación y en el empleo, las interrupciones de las carreras de cotización de las mujeres, la excesiva parcialidad de los contratos, la desigualdad en el reparto de las responsabilidades familiares y tareas en el hogar entre hombres y mujeres, mejorar la conciliación de trabajo y vida privada, aumentar la tasa de empleo de las mujeres y el acceso a la formación, reducir la desigualdad de trato salarial de las mujeres, y dentro de éstas, de los grupos o minorías más vulnerables.

En línea con el ODS nº5[584] los Estados deben abrirse a contemplar herramientas legislativas que permitan compensar de forma racional los periodos de inactividad laboral cuando tienen por motivo la dedicación a las labores domésticas, familiares y de cuidados.

Las soluciones apuntadas por la doctrina proponen medidas que combinen la mejora del sistema de prestaciones, en el que resulta fundamental la interpretación humanizadora de los requisitos de cotización y la integración de lagunas, con la equiparación de facto de trabajadores y trabajadoras en el mercado laboral. Ello requiere reforzar las políticas de conciliación de tal forma que contemplen derechos que permitan realmente conjugar las obligaciones familiares y personales con las profesionales, no solo permisos y excedencias sino otras que no pasen por renunciar al empleo, como aquellas que abogan por la gestión flexible del tiempo de trabajo y la adecuación racional de los horarios de trabajo. A pesar de la instauración de medidas que favorecen la corresponsabilidad en los cuidados, aún persisten estereotipos que

[583] RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. *supra nota* 292. p.99.

[584] *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. *supra nota* 123. "*Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país".*

dificultan la independencia económica de la mujer y que contribuyen a la desigual distribución de las pensiones, especialmente en grupos vulnerables con factores interseccionales.

Algunos autores señalan la flexibilización espacio temporal del mercado como principal instrumento para evitar los efectos perniciosos de la conciliación de la vida familiar y profesional en las pensiones y como garantía de igualdad en las prestaciones de seguridad social[585].

Otra solución con resultado directo y positivo en la superación de la brecha salarial es la protección del salario mínimo. Las mujeres, así como los colectivos vulnerables objeto de nuestro estudio, son mayoría en el grupo de trabajadores que perciben el salario mínimo y, por ende, la intervención en este aspecto procura efectos eficaces e inequívocos sobre la brecha salarial interseccional[586]. Además, los grupos vulnerables, como las mujeres, los trabajadores migrantes, los progenitores de familias monoparentales, las personas con discapacidad, los trabajadores con formas de empleo atípicas como los trabajadores temporales y a tiempo parcial, y los trabajadores de los sectores agrícola y de la hostelería, perciben frecuentemente remuneraciones inferiores al salario mínimo legal, por lo que esta intervención especifica en la imposición el salario mínimo tiene efectos inmediatos en la protección de la vulnerabilidad de estas personas[587].

Además de éstas y otras medidas preventivas específicas en materia de empleo, para superar las desigualdades que afectan a personas con factores de exclusión combinados es imprescindible que el sistema de Seguridad social siga

[585] BLAZQUEZ AGUDO, E. M. "Seguridad Social y Discriminación Intersectorial: La Edad y la Discapacidad desde la perspectiva de género", en *Los ODS como punto de partida para el fomento de la calidad del empleo femenino* (2018) pp.71-91.

[586] *Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.DOUE 25.10.2022 L275/33* (2022). Considerando 10. *"Las mujeres, los trabajadores más jóvenes, los trabajadores migrantes, los progenitores de familias monoparentales, los trabajadores poco cualificados, las personas con discapacidad y, en particular, las personas que sufren múltiples formas de discriminación siguen teniendo una mayor probabilidad de ser trabajadores con salarios mínimos o con salarios bajos que otros colectivos. Dada la sobrerrepresentación de las mujeres en empleos poco remunerados, la mejora de la adecuación de los salarios mínimos contribuye a la igualdad de género, ya que reduce la brecha salarial y de pensiones de género y también saca a las mujeres y a sus familias de la pobreza, y contribuye asimismo al crecimiento económico sostenible en la Unión."* Disponible en https://www.boe.es/doue/2022/275/L00033-00047.pdf (Consultado en fecha 13.06.2023).

[587] *Ibid.* Considerando 14.

reforzando, desde la esfera pública y con un prisma interseccional, los principios de universalidad, equidad, solidaridad y redistribución.

10.5. ANALISIS INTERSECCIONAL DE LA DIRECTIVA 2023/970 DE 10 DE MAYO DE 2023

Nos interesa en este epígrafe analizar la Directiva 2023/970 de 10 de mayo de 2023[588] por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, con el objeto de evaluar si las medidas contempladas para combatir la persistente brecha salarial cumplen objetivos interseccionales.

La ineficacia manifiesta de las medidas desplegadas con anterioridad para acortar la brecha salarial se ha atribuido mayoritariamente a la falta de transparencia salarial que ha impedido el adecuado control de la aplicación de las medidas de igualdad en las retribuciones. Ello dejaba la aplicación de las medidas al capricho de voluntarismo empresarial.

Con el objetivo de poner término a la persistente aplicación fallida del derecho fundamental a la igualdad de retribución y garantizar el respeto de ese derecho en toda la UE, y aunque con un retraso considerable, en marzo de 2021 se presentó el proyecto de Directiva que dio lugar a la norma que aquí nos ocupa. La propuesta incluyó como medidas implantar la transparencia retributiva dentro de las organizaciones, facilitar la aplicación de los conceptos clave relativos a la igualdad de retribución, como «retribución» y «trabajo de igual valor», y reforzar los mecanismos para su cumplimiento efectivo. El documento ya proponía el enfoque interseccional que la Directiva contempla en su articulado.

El objetivo de la Directiva, con un plazo de trasposición hasta el 7 de junio de 2026, es establecer los requisitos mínimos para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres consagrado en el artículo 157 del TFUE, y la prohibición de discriminación establecida en el artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE, en particular mediante la transparencia retributiva y el refuerzo de los mecanismos para su cumplimiento. Cabe resaltar las numerosas referencias jurisprudenciales en la norma que confirman el papel

[588] *Directiva 2023/970 de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento*. *supra nota* 532.

fundamental que en esta materia ostenta la doctrina reflejada en las Sentencias del TJUE.

La norma aplica el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea a cuyo tenor se limita a fijar normas mínimas, así como también hace valer el principio de proporcionalidad al no exceder de lo necesario para alcanzar los objetivos. Además, dispone que en aquellos Estados miembros que cuentan con una elevada cobertura de negociación colectiva se puede confiar a los interlocutores sociales la aplicación total o parcial de la presente Directiva, siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurar que queda garantizada en todo momento la consecución de los resultados que esta persigue. Con ello, se respetan las diferentes características de los sistemas nacionales de diálogo social, de negociación colectiva y la autonomía de los interlocutores sociales.

La Directiva impone a los Estados miembros obligaciones de resultado, como el deber de adoptar las medidas necesarias para asegurar que las personas y entidades empleadoras dispongan de estructuras retributivas que garanticen la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor y que permitan evaluar si los trabajadores se encuentran en una situación comparable, sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género. Estos criterios incluirán las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo, y, si procede, cualquier otro factor que sea pertinente para el puesto o empleo específico. Se aplicarán de manera objetiva y neutra con respecto al género, de forma que se excluya toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, sin subestimar las aptitudes interpersonales pertinentes.

Una previsión favorable a los colectivos interseccionales es el ámbito de aplicación contractual. En comunión con la doctrina jurisprudencial del TJUE sobre los criterios para determinar la condición de trabajador, la norma se aplica a empleados en sectores y relaciones contractuales donde la vulnerabilidad interseccional tiene una fuerte presencia. Estos grupos son los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores con contrato de duración determinada y las personas con un contrato o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal, los trabajadores domésticos, los trabajadores a demanda, los trabajadores intermitentes, los trabajadores retribuidos mediante vales, los trabajadores de las plataformas digitales, los trabajadores en prácticas y los aprendices. La determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos al trabajo que realmente se desempeña, y no por la descripción de la relación ofrecida por las partes, lo que supone una prerrogativa en favor de los casos de dudosa naturaleza jurídica.

La norma también sigue los dictados del TJUE en lo que se refiere al concepto de retribución, que adquiere una noción amplia y omnicomprensiva de cualquier salario o gratificación abonada directa o indirectamente, en efectivo o en especie al empleado, así como todos los elementos de la remuneración exigibles con arreglo al Derecho, los convenios colectivos o las prácticas de cada Estado miembro. Ello incluye entre otros, las primas, la compensación por horas extraordinarias, el complemento de transporte, las dietas por alojamiento y manutención, el plus de formación, las indemnizaciones por despido, la prestación legal por enfermedad, las prestaciones reglamentarias y las pensiones de empleo.

Por otra parte, el ámbito del concepto de discriminación pretende alcanzar una perspectiva transversal y refleja las líneas de la política social de la UE en la materia. Resulta interesante la inclusión expresa como causa discriminatoria del trato menos favorable por razón de sexo en relación con el permiso de paternidad, el permiso parental o el permiso para cuidadores. En este contexto se obliga al empresario, dentro de deber de llevar a cabo una evaluación retributiva conjunta, a facilitar información sobre la proporción de trabajadoras y de trabajadores que han recibido alguna mejora de su retribución tras su reincorporación después de un permiso de maternidad o de paternidad, un permiso parental o un permiso para cuidadores, si se produjo tal mejora en la categoría profesional pertinente durante el período en que disfrutaban del permiso. Ello evidencia el intento de hacer visible las circunstancias sociales que tradicionalmente han colocado a las mujeres en un plano de desventaja económica.

Recogiendo una vez más los postulados de la jurisprudencia, el alcance de la comparación para determinar si las personas empleadas se encuentran en una situación similar, a los efectos de verificar la infracción de igualdad retributiva, se amplía a los supuestos en los que no trabajan para un mismo empresario, siempre que las diferencias de salario provengan de una única fuente que establezcan las condiciones de trabajo.

La posibilidad de utilizar un referente de comparación hipotético para determinar si un trabajo puede considerarse de igual valor a otro es un recurso imprescindible para demostrar que la persona trabajadora no ha recibido el mismo trato que ese referente hipotético de otro sexo. Ello implica que la prohibición de discriminación que contempla la norma pone el acento, más que en el elemento subjetivo de la intención del discriminador, en el elemento objetivo de las consecuencias que supone la diferencia adoptada para la víctima y para las personas iguales que la víctima[589].

El referente de comparación hipotético constituye una herramienta de defensa procesal para las víctimas potenciales de discriminación retributiva por razón

[589] RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *supra nota* 34. p.24.

de género, especialmente en los mercados de trabajo donde se observa una fuerte segregación de género y en los que el requisito de encontrar un referente del otro sexo hace prácticamente imposible presentar una reclamación de igualdad retributiva.

En cuanto a la transparencia salarial, esta garantía es considerada un medio fundamental para abordar la brecha salarial y debe operar incluso antes de la contratación. Previo al inicio de la relación laboral, las empresas están obligadas a informar a los solicitantes de empleo sobre el salario inicial de los puestos anunciados, la clasificación atribuida y los criterios utilizados para determinar el nivel retributivo, y se impide a los empresarios preguntar a los candidatos por su historial salarial. Asimismo, deben garantizar que los anuncios de las vacantes de trabajo y las denominaciones de los puestos de trabajo sean neutros con respecto al género, y que los procesos de contratación se desarrollen de un modo no discriminatorio.

Una vez formalizada la relación laboral, se plantea un derecho de información general y un derecho de información específico sobre la brecha retributiva entre trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores tienen derecho a pedir a sus empleadores información sobre los niveles salariales individuales y medios, desglosados por sexo y de las categorías de empleados que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. La transparencia se retrata en las políticas de fijación de las retribuciones y de progresión retributiva imponiendo a los empleadores la obligación de poner a disposición de su personal de manera fácil, clara e inteligible los criterios que se utilizan para determinar la retribución de los trabajadores, los niveles y la progresión retributiva.

Los Estados miembros deberán garantizar que sus empleadores faciliten información sobre su organización en relación con la brecha retributiva de género en distintos parámetros y para ello se establece un sistema de plazos que tiene en cuenta el número de empleados de la empresa.

Si el informe revela una diferencia de retribución superior al 5% las empresas deberán tomar medidas en forma de una evaluación salarial conjunta realizada en cooperación con los representantes de los trabajadores. Dicha obligación se impone cuando dicha diferencia no pueda justificarse con criterios objetivos y neutrales desde el punto de vista del género, o bien el empleador no haya justificado esa diferencia en el nivel retributivo medio sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género, o bien no haya subsanado esa diferencia injustificada en el nivel retributivo medio en los seis meses siguientes a la fecha de presentación de la información sobre las retribuciones.

La norma regula el derecho de los trabajadores, los representantes de los trabajadores, la inspección de trabajo y los organismos de fomento de la igualdad a

solicitar a los empleadores aclaraciones sobre cualquiera de los datos publicados y una respuesta motivada en un plazo razonable.

La inicial y suave previsión de la intervención de los interlocutores sociales en el texto de la Propuesta de Directiva no estuvo libre de críticas, tanto por la levedad en la que son involucrados en la elaboración de los textos de negociación colectiva como por la escasa amplitud de funciones atribuidas, que ignora figuras convenientes para la interlocución real como el delegado de igualdad. El texto definitivo de la norma incide en el papel decisivo de las organizaciones de trabajadores como órganos ineludibles en la protección de los trabajadores y como órganos de consulta y no solo como destinatarios de la información salarial.

Se contempla el derecho de todos los trabajadores que se consideren perjudicados por la no aplicación del principio de igualdad de retribución a acudir a procedimientos judiciales para el cumplimiento de los derechos y obligaciones inherentes a dicho principio. En el plano procesal, se invierte la carga de la prueba a en los casos de discriminación salarial siendo el empresario el que debe acreditar que no ha cometido infracción en esta materia.

Se prevén indemnizaciones reales y efectivas de carácter proporcionado para los trabajadores que hayan sufrido discriminación salarial por razón de género, y el derecho a recuperar los atrasos salariales. Asimismo, se contempla sanciones de carácter disuasorio para los empleadores incumplidores y medidas por la que se ordene el cese de la infracción o para garantizar que se apliquen los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución.

La discriminación interseccional se contempla expresamente como factor agravante para la aplicación de estas sanciones, así como la reincidencia.

Se contempla igualmente la adopción de medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores, contra el despido o cualquier otro trato desfavorable de un empleador como reacción ante una denuncia efectuada en la organización del empleador o ante cualquier procedimiento judicial o administrativo a efectos del cumplimiento de los derechos u obligaciones relativos a la igualdad de retribución.

En nuestra opinión el espíritu punitivo y corrector de la norma desplaza al verdadero fin de aseguramiento de las medidas. Debería intensificarse el enfoque garantista de la neutralidad preventiva frente al efecto disuasorio postinfracción[590]. Algunos autores que abogan por la tutela de preventiva proponen dar un paso más para reconocer en este marco la intervención activa en los procesos judiciales individuales y

[590] GUAGLIANONE, L. *supra nota* 506.p.12.

colectivos de los Institutos encargados de la defensa contra la discriminación, así como medidas que puedan inspirar al empresario para que establezca en su funcionamiento ordinario criterios retributivos objetivos y documentados, que prevengan actuaciones *ex post* no del todo satisfactorias[591].

En este marco, juega un papel decisivo y eficiente las medidas de responsabilidad social de las empresas para la promoción de la igualdad retributiva, a las que hemos hecho referencia en este mismo Capítulo.

Una vez repasado someramente algunos de los puntos más importantes de la Directiva, procede hacer el análisis de la misma aplicando el método interseccional, a cuyo fin vamos a buscar en esta disposición la respuesta a las cuestiones que propusimos en el capítulo II para el análisis interseccional de los documentos jurídicos[592].

Lo primero a destacar es que a diferencia del anterior Plan de Acción de la UE 2017-2019 para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, la nueva Directiva sí reconoce expresamente la discriminación interseccional, utilizando la terminología interseccional, con alguna excepción.

Cabe resaltar que en el texto de la Propuesta de Directiva las alusiones interseccionales fueron escasas. Únicamente se menciona en dos de los Considerandos y en el texto de la explicación detallada de las disposiciones específicas de la propuesta. Sin embargo, en el articulado propuesto no se hacía mención alguna a la cuestión que aquí nos interesa. No fue sino tras las enmiendas propuesta en el Informe de 22 de marzo de 2022 de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y de la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género del Parlamento Europeo, dentro del procedimiento legislativo ordinario primera lectura, cuando se introdujeron modificaciones en el propio articulado de la norma para incluir varias referencias a la discriminación interseccional[593].

---

[591] RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. *supra nota* 500. p.30.

[592] Ver p.44.

[593] Parlamento Europeo. Informe A9-0056/2022. *Informe sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento.* El texto definitivo de la Directiva no recoge todas enmiendas relacionadas con la interseccionalidad propuestas en el Informe de 22 de marzo de 2022 de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y de la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género del Parlamento europeo. Así, una de las enmiendas que finalmente no fue introducida en la Directiva, recogía un nuevo Artículo 22 bis dedicado por completo a la discriminación interseccional. *"Discriminación interseccional 1. Los Estados miembros, los empleadores, los representantes de los trabajadores, los organismos de igualdad y los organismos de supervisión designados de conformidad con*

La Directiva definitiva recomienda adoptar el enfoque interseccional para comprender y abordar la brecha retributiva de género y pueden encontrase alusiones expresas a la discriminación interseccional en varios preceptos de la Directiva[594].

En el art. 3.2.e se define expresamente la Discriminación Interseccional concibiéndola como la discriminación por razón de sexo combinada con cualquier otro motivo o motivos de discriminación contra los que protegen las Directivas 2000/43/CE o 2000/78/CE.

El hecho de que la parte dispositiva de la Directiva contenga una definición expresa supone ya un reconocimiento de este tipo especifico de diferenciación. Sin embargo, la conceptuación dada adolece de imprecisión al no hacer referencia alguna al perjuicio particular y agravado que sufre la victima de esta opresión combinada, como fruto de la combinación retroalimentada de los efectos de cada uno de los factores, siendo esta naturaleza singular la que diferencia la desigualdad múltiple o sumativa de la desigualdad interseccional.

En segundo lugar, y probablemente por el objeto de la norma, otorga al factor género un papel primordial respecto del otros vectores de diferenciación al ser la única característica personal presente en la definición y situándola además en una posición central e indispensable en la ecuación.

Además, para el resto de las dimensiones que pueden conformar el escenario interseccional la definición se remite de forma genérica a los motivos de

el artículo 26 tendrán en cuenta, sin perjuicio del Derecho nacional, en la medida de lo posible, la existencia de formas de discriminación interseccionales y sesgos inconscientes a la hora de aplicar los derechos y obligaciones establecidos por la presente Directiva e informar sobre las medidas de transparencia retributiva, incluidas las establecidas en los artículos 14 y 17, y emprenderán, desarrollarán y aplicarán acciones específicas para identificar y abordar las situaciones en las que la discriminación retributiva por razón de género se conjugue con otros motivos de discriminación. También podrán analizar y revisar cualquier práctica o criterio que pueda ser discriminatorio, y abordar y encontrar soluciones para las preocupaciones de las mujeres que se enfrentan a formas de discriminación que se conjugan en un lugar de trabajo o sector concreto. 2. Al recopilar los datos recibidos de los empleadores, los organismos de igualdad supervisión analizarán, sin perjuicio del Derecho nacional, en la medida de lo posible, esos datos de forma que se tengan en cuenta distintas formas de discriminación interseccionales." Disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0056_ES.html (Consultado en fecha 21.07.2023).

[594] *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo, supra nota 177. "Apartado 4.1.3. El CESE acoge con satisfacción que la definición del concepto de discriminación retributiva abarque la discriminación basada en una combinación del género y cualquier otro motivo de discriminación (25), reconociendo los aspectos interseccionales de la misma. La Comisión debería proporcionar orientaciones adicionales para garantizar que los casos en los que la discriminación retributiva se deriva de una combinación de motivos relacionados con el sexo y otra característica protegida puedan detectarse y tratarse como tales".*

discriminación contra los que protegen las Directivas 2000/43/CE o 2000/78/CE. Estas disposiciones contemplan motivos exhaustivos de discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, discapacidad, edad o la orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación. Con ello quedan invisibilizadas, o cuando menos, relegadas, un sinfín de causas de inequidades como la identidad de género, la enfermedad rara o crónica, la diversidad funcional, la pobreza, el modelo familiar, la pertenecientes a minorías, el origen social, las características genéticas, la lengua, las opiniones políticas o de cualquier otro tipo, etc.

La misma carencia observamos en el Considerando 25, primera referencia interseccional de la Directiva. Trata la intersección de diversos ejes de discriminación como una forma de representación práctica de la discriminación retributiva por razón de género y alude específicamente a las mujeres con discapacidad, las mujeres de origen racial y étnico diverso, incluidas las mujeres gitanas, y las mujeres jóvenes o mayores, como grupos que pueden verse afectados por la discriminación interseccional[595].

Para evitar este vacío hubiera bastado con acudir a una lista de variables abierta[596], si bien consideramos que las personas que transitan de género merecen ser parte de los grupos mencionados, por el número nada desdeñable de personas con esta circunstancia y por la voracidad de la opresión que les afecta, que, por supuesto, comprende también la diferencia de trato salarial.

Cabe decir que se contempla el colectivo de las personas registradas con un tercer género o género neutro, que viven su identidad de género de modo distinto al convencionalmente establecido, si bien no se incluye en la lista de motivos interseccionales. Con apoyo en la jurisprudencia del TJUE que ha sostenido que el ámbito de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres no puede reducirse únicamente a las discriminaciones que se derivan de la pertenencia a uno u otro sexo, el Considerando 5 de la Directica contempla la cobertura de dicho principio a las discriminaciones que tienen lugar a consecuencia del cambio de sexo.

Como ya hemos razonado en otros capítulos de esta tesis no proponemos acudir a una lista infinita de factores si bien apoyamos recursos abiertos que permitan adaptar las medidas de tratamiento a los distintos contextos de presión interseccional.

[595] La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 contempla las situaciones particulares que sufren grupos minoritarios como las refugiadas climáticas, y condiciones individuales como la condición de migrante, solicitante de asilo y la residencia en un medio rural o urbano, y son incluidas como indicadores interseccionales.

[596] La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 utiliza expresiones como **"**otras identidades o características personales" o "en toda su diversidad».

En el citado Considerando 25 el género-centrismo preside la presentación del problema interseccionalidad de forma expresa, pues se hace constar que en la discriminación retributiva por razón de género el sexo de la víctima representa un factor crucial y puede hallarse en la intersección de distintos ejes. Y para reafirmar este rol central del género dentro de la propia cuestión interseccional el precepto separa, por una parte, la discriminación por razón de sexo y, por otra, el resto de los factores como el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual[597].

Obviamente, no podemos olvidar que la Directiva que analizamos tiene un enfoque de género integral y transversal pues tiene como objeto la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres. No obstante, el enfoque interseccional debe huir de cualificaciones excesivas y sistemáticas de un único factor respecto del resto. La combinación de los factores de opresión da lugar a situaciones de discriminación particulares en las que el peso de los indicadores interseccionales es diferente y singular respecto del resto de variables, por lo que no debe recurrirse a automatismos o soluciones sistemáticas.

En cuanto a los términos utilizados en el documento, observamos la denominación propia interseccional en la mayoría de las alusiones a este tipo de diferenciación combinada de factores, pero no en todas. El Considerando 48 pone en valor el potencial de las demandas colectivas en nombre o en favor de varios trabajadores, como forma de facilitar procedimientos cuando los trabajadores se enfrentan a múltiples motivos de discriminación que pueden ser difíciles de desenmarañar y que, de otro modo, no se habrían interpuesto debido a los obstáculos procedimentales y financieros o el temor a la victimización. La referencia a múltiples motivos de discriminación no solo es inexacta conceptualmente, sino que obvia por completo el perjuicio distinto, singular y agravado que se produce por la multiplicación de los efectos discriminatorios de los factores entre sí [598]. Al utilizarse el concepto de "múltiples motivos de discriminación" puede entenderse que tiene una naturaleza sumatoria, lo cual no es acertado, como venimos sosteniendo a lo largo de este trabajo.

Los ámbitos en los que se ubican las desigualdades interseccionales, además de la consecución de la igualdad retributiva y la transparencia salarial, son las siguientes:

[597] *Directiva (UE) 2023/970*, *supra nota* 532. *"(25)….La discriminación retributiva por razón de género en la que el sexo de la víctima representa un factor crucial puede adoptar muchas formas diferentes en la práctica. Puede hallarse en la intersección de diversos ejes de discriminación o desigualdad cuando el trabajador pertenezca a uno o varios grupos protegidos contra la discriminación por razón de sexo, por una parte, y por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual tal como están protegidos al amparo de las Directivas 2000/43/CE (7) o 2000/78/CE (8) del Consejo, por otra."*

[598] REY MARTÍNEZ, F. *supra nota* 19. p.266.

En el plano de la discriminación retributiva por razón de género la interseccionalidad es concebida como forma de desigualdad práctica, otorgando en este escenario al factor género un papel crucial, pues la intersección de diversos ejes de discriminación o desigualdad se entiende producida cuando el trabajador pertenezca a uno o varios grupos protegidos contra la discriminación por razón de sexo, por una parte, y por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación, por otra. Y se citan como ejemplo a las mujeres con discapacidad, las mujeres de origen racial y étnico diverso, incluidas las mujeres gitanas, y las mujeres jóvenes o mayores. Nos remitimos a lo ya razonado con anterioridad sobre las consecuencias de dotar al vector género el papel central sobre el que orbitan el resto de los factores, así como las desventajas de disponer una lista cerrada y desactualizada de motivos de intersección.

Otro ámbito en que tiene cabida la cuestión interseccional dentro de la Directiva es el contexto jurisdiccional o el tratamiento que los órganos judiciales deben otorgar a estas situaciones. En sentido aclaratorio, la Directiva dispone que los órganos jurisdiccionales nacionales, así como los organismos de fomento de la igualdad y otras autoridades competentes, pueden tener debidamente en cuenta cualquier situación de desventaja derivada de la discriminación interseccional. Y ello en el sentido del propio reconocimiento de estas situaciones, de la comparación adecuada y la valoración de la proporcionalidad en la determinación de indemnizaciones e imposición de sanciones.

El objeto de esta prevención es disipar cualquier duda jurídica de los órganos actuantes, jurisdiccionales o administrativos, sobre la pertinencia de reconocer en un contexto de discriminación retributiva por razón de género la existencia de este tipo de combinaciones de inequidades, así como valorar el agravamiento de los perjuicios por tal intersección.

Ya hemos comentado en el Capítulo VI de esta tesis que los Tribunales no han sido propensos ni a reconocer el concepto de discriminación interseccional ni a crear una categoría de discriminación nueva consistente en una combinación de varios motivos de discriminación. La aclaración normativa aporta seguridad jurídica y allana el camino de los organismos competentes y de los Tribunales para enfocar la interseccionalidad explícitamente y valorar el peso de esta interacción y su mecanismo exponencial en el agravamiento de la vulnerabilidad, pudiendo aplicar así las medidas de protección adecuadas para el restablecimiento del daño multicausal real propiciado.

La interseccionalidad también es mencionada a nivel procesal. Las demandas judiciales en nombre o en favor de varios trabajadores se entienden como mecanismos que pueden facilitar procedimientos en los que los múltiples motivos de discriminación pueden ser difíciles de desenmarañar. Además, pueden evitar obstáculos

procedimentales y financieros y tener el potencial de destapar la discriminación sistémica. Para este tipo de iniciativa judicial grupal se predica un efecto incentivador de cumplimiento de medidas de transparencia retributiva y de concienciación ante la posibilidad de reparación colectiva.

Ciertamente es una medida motivadora para las víctimas, especialmente cuando tienen una vulnerabilidad agravada pues el temor a la represalia o la victimización es disuadido por la acción unitaria. A pesar de ello, consideramos que la propia naturaleza de la combinación de factores de categoría distinta y peso desigual en cada persona afectada hace difícil encontrar un patrón común del perjuicio soportado, que es particular en cada una de las personas agraviadas, y ello dificulta la labor de determinar el resarcimiento justo y adecuado.

La transparencia salarial, objetivo esencial de la Directiva, es otro de los ámbitos vinculado a la interseccionalidad. La transparencia es invocada en un doble nivel, antes y durante la relación contractual. En un espacio temporal anterior al contrato de trabajo, es entendida como el conocimiento de causa en relación con el salario esperado para un puesto de trabajo de tal forma que asegure el poder de negociación de empleadores y aspirantes a un puesto de trabajo trabajadores sobre el salario y garantice una base explícita y neutra de fijación de las retribuciones acorde a las competencias y la experiencia.

La falta de claridad en las estructuras retributivas posibilita prácticas discriminatorias por diversos motivos de discriminación, razón por la que la transparencia debe abordar la discriminación interseccional.

El Considerando 25, *in fine*, contiene la previsión de que el enfoque interseccional recomendado para comprender y abordar la brecha retributiva de género no debe afectar a las obligaciones transparencia retributiva de los empleadores. Y aclara, al igual que el art. 3.3, que no debe exigirse a los empleadores que recopilen datos relacionados con motivos de discriminación protegidos distintos del sexo. Esta prevención trata de evitar el uso abusivo de la Ley de tal forma no quepa espacio para el fraude amparado en la norma.

Otro marco en el que es considerada la interseccionalidad es en el resarcimiento de los perjuicios. Se regula el derecho a la indemnización o reparación que debe restituir a la persona perjudicada a la situación en la que se habría encontrado si no hubiera sido discriminada por razón de sexo o si no se hubiera producido ninguna infracción de los derechos u obligaciones relativos a la igualdad de retribución. En el art. 16 de la Directiva se reconoce la discriminación interseccional como circunstancia generadora de un perjuicio a tener en cuenta en el resarcimiento por los daños causados. Toda indemnización puede tener en cuenta los daños causados por la

discriminación retributiva por razón de sexo sumada a otros motivos de discriminación protegidos.

Sin embargo, esta previsión nos parece demasiado ligera y puede dar lugar a soluciones automáticas y superficiales, pues no puntualiza la forma de valorar la particularización del daño agravado por el cruce de factores en las personas afectadas, lo que puede hacer perder su finalidad efectiva a la medida reparadora.

También la interseccionalidad forma parte de los factores agravantes que pueden apreciarse para la determinación de las sanciones aplicables a la infracción de los derechos y obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución. Los Estados miembros deben prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias para los casos de infracción en las que debe tenerse en cuenta cualquier otro factor agravante o atenuante que pueda aplicarse a las circunstancias del caso, por ejemplo, que la discriminación retributiva por razón de sexo se combine con otros motivos de discriminación protegidos.

Aquí podemos hacer la misma precisión anterior. Las situaciones interseccionales son de tal complejidad que las respuestas mecánicas e invariables no aportan un verdadero resarcimiento al perjuicio agravado por el cruce de factores. Apelamos a un mayor grado práctico que permita valorar la dimensión de cada factor en su confluencia con otros.

El seguimiento y la sensibilización de la aplicación del principio de igualdad de retribución y las vías de reparación también son regulados con una perspectiva interseccional en el art. 29.3.a). Cada Estado miembro designará un organismo de seguimiento y apoyo de la ejecución de las medidas nacionales de aplicación de la presente Directiva en relación con la aplicación del principio de igualdad de retribución y al cumplimiento de todas las vías de reparación. Uno de los cometidos previstos de este organismo de seguimiento consiste en sensibilizar a las empresas y organizaciones públicas y privadas, a los interlocutores sociales y a la ciudadanía en general acerca del objetivo de promover el principio de igualdad de retribución y el derecho a la transparencia retributiva, también abordando la discriminación interseccional en relación con la igualdad de retribución.

Sobre la cuestión referida a quién se atribuye la responsabilidad de haber causado la discriminación interseccional, en esta Directiva es clara la respuesta. Dado que el ámbito de aplicación de la misma comprende a las personas o entidades empleadoras de los sectores público y privado, son éstos los que, con su incumplimiento en materia de igualdad retributiva y transparencia salarial, pueden incurrir en prácticas de diferenciación injustificada cuando una misma persona trabajadora pertenece a uno o varios grupos protegidos contra la discriminación.

Otras entidades son involucradas en la problemática interseccional en plano garante, como los Estados miembros a los que se atribuye el papel de velar por incluir en la indemnización o reparación la recuperación íntegra de los atrasos y las primas o pagos en especie correspondientes, el resarcimiento por la pérdida de oportunidades, los daños morales, cualquier perjuicio causado por otros factores pertinentes, entre los que se puede incluir la discriminación interseccional.

También se impone a los Estados miembros el deber de establecer un régimen de sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias, aplicables a la infracción de los derechos y obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución. Asimismo, deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación y notificar sin demora a la Comisión dicho régimen de sanciones y las citadas medidas. A estos efectos tendrán en cuenta la discriminación interseccional como factor agravante aplicable a las circunstancias de la infracción.

Los organismos de seguimiento y apoyo de la ejecución de las medidas nacionales de aplicación de la Directiva designados por los Estados miembros son entidades específicamente comprometidas en la cuestión interseccional. Con funciones para sensibilizar a las empresas y organizaciones públicas y privadas, a los interlocutores sociales y a la ciudadanía en general acerca del objetivo de promover el principio de igualdad de retribución y el derecho a la transparencia retributiva, también deben abordar la discriminación interseccional en relación con la igualdad de retribución.

La siguiente cuestión para responder en nuestro análisis se refiere a las medidas que se disponen para abordar la opresión de los colectivos discriminados. Las acciones específicas previstas comprenden la instrucción a diferentes organismos a fin de que reconozcan expresamente este tipo discriminación y puedan evaluar la proporcionalidad y determinar, cuando así proceda, el nivel de la indemnización concedida o de las sanciones impuestas. Igualmente se contemplan medidas de transparencia salarial y de sensibilización para la promoción el principio de igualdad de retribución y el derecho a la transparencia retributiva, también abordando la discriminación interseccional en relación con la igualdad de retribución.

Comprendemos la necesidad de concienciación sobre la existencia de la interseccionalidad como tipo de diferenciación combinada, siendo este reconocimiento el principio del camino de la protección de las víctimas de este tipo de perjuicio aumentado. Sin embargo, volvemos a topar aquí con la insuficiencia e inconcreción de las medidas dirigidas a los colectivos interseccionales, pues las previsiones de la norma se limitan a un reconocimiento genérico de la interseccionalidad como forma agravada de discriminación sin concretar específicamente acciones de aplicación práctica para atenuar o disuadir los incumplimientos del mandato de igualdad retributiva que afectan

de forma particular a sujetos con desigualdades combinadas. Ninguna de las acciones concretas contenidas en la Directiva va dirigida específicamente a estos grupos con vulnerabilidades mixtas lo que implica una priorización del factor género, el cual sí es el destinatario único de las medidas de acción, sobre el resto de ejes que pueden combinarse.

Solo encontramos un grupo vulnerable objeto de medidas específicas en la norma, las personas discapacitadas. Para este colectivo y en relación a la accesibilidad de la información se dispone la obligación de adecuar un formato que sea accesible, con una forma de asistencia y apoyo adecuada y que tenga en cuenta sus necesidades específicas de tal forma que garanticen su acceso a la información y la comprensión de esta. A modo de ejemplo se citan acciones como utilizar un tamaño de letra adecuado, suficiente contraste u otro formato adecuado al tipo de discapacidad.

Nos llama la atención que en estas medidas especiales la Directiva utiliza el término personas discapacitadas, no alude expresamente a las mujeres discapacitadas. Ello tiene una doble lectura. Por un lado, la norma puede ignorar la realidad interseccional de la discapacidad, pues dispone como destinatario a cualquier persona discapacitada obviando la dificultad añadida que aporta la acumulación de factores. Otra interpretación posible consiste en que la voluntad del legislador es propensa a superar el género centrismo que acotaría los efectos de estas medidas a las mujeres, dejando fuera a los varones discapacitados.

En cualquier caso, sería deseable un precepto similar para los sujetos interseccionales, que igualmente merecen herramientas de solución o mejora de sus dificultades particulares.

Por último, cabe señalar la carencia de previsión de organismos e instituciones específicas para implementar recursos y abordar medidas, planes y programas para la protección particular de estos grupos. Tampoco se vinculan las cuestiones interseccionales a las entidades mencionadas en la Directiva, como la Inspección de trabajo, los organismos de fomento de la igualdad, los interlocutores sociales, las asociaciones, las organizaciones y los representantes de los trabajadores u otras con interés en asegurar la igualdad entre mujeres y hombres. Únicamente se les incluye entre los cometidos de los organismos de seguimiento, si bien de forma genérica sin precisar la forma de rastreo y herramientas de abordaje de los incumplimientos que atentan contra la igualdad retributiva y engordan la brecha salarial y de las pensiones en clave interseccional.

En cuanto a los colectivos objeto de nuestro estudio, obviamente las mujeres son el referente de la norma y su protección desde el principio de igualdad retributiva es el objeto principal de la Directiva. El resto de los factores que estudiamos

en esta tesis, como la edad, es mencionada para conformar la definición de la discriminación interseccional, pero no se contempla la forma de acometer la brecha retributiva en la edad madura, ni se propugnan medidas específicas o soluciones concretas, es decir el tratamiento queda reducido a declaraciones de intenciones desprovistas de efectividad práctica.

En cuanto al grupo LGBTIQ+, cuando la norma alude a la intersección de diversos ejes como forma de discriminación o desigualdad cita a las mujeres mayores, pero no menciona a este colectivo. La única referencia que encontramos se ciñe al factor de la orientación sexual como motivo, entre otros, que puede intersectar con el género. Sobre la identidad/característica/expresión de género, hay una indicación concreta que no forma parte del espectro de protección jurídica de la norma y que se limita a las personas que se registran legalmente como pertenecientes a un tercer género, a menudo neutro. La Directiva advierte que sus disposiciones no afectan a las normas nacionales que reconocen este género en lo relativo a las cuestiones de empleo y retribución. Ninguna presencia tiene en la norma sujetos con otras identidades de género, como las personas transexuales o las personas intersexuales, las cuales soportan una brecha salarial especialmente intensa.

Una vez analizada la Directiva a través de las preguntas interseccionales que forman parte de nuestras herramientas metodológicas, estamos en disposición de dar un diagnóstico sobre el enfoque interseccional de la disposición.

Si bien observamos que el reconocimiento de situaciones combinadas de discriminación como forma de incumplimiento de principio de igualdad retributiva supone un avance en la protección jurídica de estos grupos vulnerables, en nuestra opinión la perspectiva interseccional en la Directiva es puramente teórica y no va más allá de un mandato general que no trasciende al campo práctico.

Incurre además en insuficiencia conceptual, que no incide en el perjuicio aumentado que supone la multiplicación de los efectos de los vectores discriminatorios sino únicamente en la coincidencia de factores en una misma persona como escenario en el que puede hallarse la discriminación retributiva.

En el paradigma multicausal, se otorga al factor género la posición de prevalencia respecto a otros ejes de discriminación, no solo por el papel omnipresente que le otorga la norma sino porque se ignora la distinta incidencia o el juego de pesos de cada factor en el mapa discriminatorio. Insistimos nuevamente que no se trata de perder de vista la perspectiva de género, fundamental en esta materia, sino de aplicar un enfoque que permita valorar la forma de interactuación de las distintas causas de opresión dentro de la desigualdad retributiva.

Además, la referencia a la lista cerrada de motivos protegidos en anteriores Directivas frente a la discriminación deja fuera situaciones de identidades personales que generan un ensanche de los efectos perjudiciales de la brecha salarial y supone un reconocimiento de la diversidad insuficiente. La norma se olvida de la perspectiva con identidad de género y ello contribuye a la invisibilización de estos grupos en desventaja respecto de otras minorías sí contempladas en la norma. A nuestro juicio, ha sido una pérdida de oportunidad no disponer de una fórmula abierta en el texto de la Directiva.

Asimismo, la falta de aplicación práctica del reconocimiento interseccional agudiza la insuficiente protección jurídica de los sujetos con realidades complejas. La norma carece de medidas particulares de tratamiento de la desigualdad retributiva en estos individuos lo que relega la visión interseccional a broche o testimonio teórico de escasa utilidad. Entendemos que la actual Directiva carece de propuestas interseccionales concretas en cada una de las parcelas de intervención para cerrar la brecha salarial. Es preciso hacer una lectura multidimensional de cada uno de los niveles de actuación y diseñar medidas que permitan identificar cada uno de los factores de opresión, así como la forma e intensidad en que intersectan en cada individuo. Solo así la podemos encontrar una protección efectiva para estas personas frente a la diferencia de trato retributiva.

Partiendo de los distintos ámbitos de abordaje de la desigualdad retributiva y a modo de orientación en clave interseccional, hacemos las siguientes propuestas de medidas de acción que pueden ampliar el espectro de tratamiento político y jurídico de la brecha salarial.

En materia de transparencia salarial, tanto a nivel estatal, institucional y empresarial, deben publicarse informes sobre brecha salarial interseccional que además incluyan las medidas que se están adoptando para cerrarla.

Además, las empresas deben hacer públicas las franjas salariales, y a su vez fomentar la negociación salarial con personas con factores interseccionales ya que las vulnerabilidades de este tipo impiden la capacidad de negociación en la relación laboral.

Los planes de igualdad deben contener medidas correctoras de la diferenciación interseccional. Los Convenios colectivos deben someterse a auditorías de los sistemas salariales, que sean capaces de detectar lagunas de protección de estos sujetos vulnerables. Las auditorias de empresas deben tener un enfoque interseccional y recopilar datos sobre retribuciones de las distintas categorías y puestos y permitir dar a conocer la efectividad de los planes de actuación frente a la discriminación interseccional.

Deberían regularse la intervención de organismos, figuras o instituciones específicas, como los delegados de diversidad, entre cuyas funciones debería incluirse

la gestión y el control de medidas, planes y programas para la protección particular de estos grupos interseccionales en convenios Colectivos y Planes de Igualdad.

A la hora de concretar o auditar los salarios, debe recurrirse a utilizar algoritmos con cálculos matemáticos que incluyan y permitan combinar distintos factores de diferenciación, así como aplicar parámetros de corrección según el peso que cada uno de los motivos de discriminación ostenta dentro de la formulación salarial. Para ello, los programas de la Inteligencia artificial pueden aportar soluciones a la ecuación salarial interseccional, libres de estereotipos.

A nivel de protección de las personas candidatas en los procesos de selección, ha de garantizarse la realización de ofertas de empleo no discriminatorias, que incluyan un lenguaje diversitario, así como realizar un análisis interseccional de los puestos de trabajo de tal forma que se eliminen posibles sesgos discriminatorios.

Deben utilizarse mecanismo objetivos y estructurados de entrevistas en la contratación de personal, que obliguen a realizar las mismas preguntas en el mismo orden y formato.

Deben incorporarse personas con circunstancias interseccionales en los órganos decisorios de contratación. Sobre las formas de lucha contra la segregación vertical y horizontal, pueden incluirse sujetos interseccionales entre las personas candidatas a contrataciones o promociones profesionales.

Deben utilizarse modelos de entrevistas estructurados en los procesos de promoción interna y usar criterios de evaluación preestablecidos y objetivos para que las respuestas sean comparables y se reduzca el impacto del sesgo inconsciente.

Debe atenuarse la parcialidad garantizando que en las comisiones de decisión en los procesos de promoción y ascensos estén presentes con sujetos de diversas circunstancias de discriminación, siendo deseable que se intente incluir personas con dimensiones interseccionales. Deben establecerse objetivos de aumento de promoción de sujetos interseccionales y de presencia en puesto directivos o de alto nivel.

En cuanto a la incorporación de acciones para combatir los estereotipos en la cultura empresarial, debe eliminarse el lenguaje sesgado de género en todos los procesos de la relación laboral. Debe impartirse formación sobre sesgos inconscientes y toma de decisiones sensibles a la inclusión de la interseccionalidad a toda la plantilla.

Debería contemplarse el nombramiento de delegados de diversidad que puedan proponer estrategias y políticas de diversidad interseccional dentro de las empresas con funciones de conocimiento y control de los procesos de gestión de la diversidad.

Debe regularse el apoyo a personas con problemas interseccionales mediante programas de asesoramiento en el desarrollo profesional, negociación y reclamación salarial. Conviene fomentar las redes de colaboración para compartir información, apoyo y consejos profesionales.

Asimismo, debe prestarse especial atención al apoyo a estos sujetos en el abordaje de las represalias de la empresa derivadas de reclamaciones sobre igualdad retributiva, pues se muestran especialmente vulnerables y temerosos de acudir a las vías previstas a tal fin. Es importante promover la actitud proclive a denunciar desigualdades y relacionadas con la interseccionalidad y a reclamar el resarcimiento y la imposición de sanciones a las empresas que incurran en este tipo de discriminaciones.

Sobre el impulso de medidas de conciliación y de cuidados, entre otras pueden fomentarse Programas que informen y asesoren a los sujetos interseccionales sobre las posibilidades de permisos, flexibilidad horaria, puesto que su vulnerabilidad agudizada conlleva un efecto disuasorio a la hora de acogerse a permisos previstos legalmente. Deben regularse Programas de diversidad e inclusión que promocionen políticas de conciliación de la vida laboral y familiar e informen a las personas trabajadoras con circunstancias interseccionales de las medidas e iniciativas de reinserción tras abandonar el mercado laboral por un largo periodo de tiempo por razones de cuidado.

Por último, como ya hemos señalado anteriormente las acciones responsabilidad corporativa, a pesar de ser una vía prometedora se encuentra insuficientemente explorado en la Directiva. Deben ser objeto de promoción los Programas de diversidad e inclusión que empresas de cierta envergadura han implementado de forma voluntaria, a fin de que se tome conciencia y medidas sobre la problemática interseccional. Sería muy interesante regular la forma de llevar estas fórmulas de RSC y ESG a la pequeña y mediana empresa.

En definitiva, la clave interseccional no puede quedarse en una referencia testimonial obligada por la inercia o tendencia política. Es preciso diseñar o mejorar recursos de atención, iniciativas prácticas y medidas específicas donde la brecha salarial y de las pensiones se hace más fuerte, es decir, en los escenarios de discriminación aumentada por la intersección de distintas causas de exclusión.

En nuestra opinión, la persistencia actual de la brecha salarial puede tener respuesta, no tanto en la falta de eficacia de las políticas puestas en marcha sino en el enfoque particular del problema, que ha ignorado el carácter multidimensional que siempre ha presidido las causas de la desigualdad retributiva. La brecha salarial es heterogénea, es el resultado de múltiples factores, se expresa en distintas dimensiones y viene originada y potenciada por elementos sociales, económicos, productivos,

institucionales y culturales[599]. Por lo tanto, se hace necesaria la aplicación de distintas estrategias en diferentes niveles para hacer frente a todos los componentes relacionados con discriminación directa e indirecta.

Además, es fundamental que las propuestas de acción interseccionales tengan carácter transversal, pues deben proteger a los sujetos en todos los espacios en los que pueda encontrarse con la discriminación salarial: en la búsqueda de empleo, la participación en los procesos de selección, la contratación, el encuadramiento profesional, el desarrollo del puesto de trabajo, la promoción profesional, y la conciliación de la vida personal y profesional, así como en la terminación de la relación laboral.

Desde el punto de vista del objeto de esta tesis, encontramos un paralelismo evidente en el tratamiento de la discriminación salarial y la discriminación interseccional. La consecución de la equidad salarial está supeditada al avance en la igualdad interseccional y viceversa. En ambos fenómenos hay una relación directa entre la eficiencia de los resultados de abordaje y el carácter integral, transversal y multi estratégico de intervención.

Consideramos que un estudio del modo en que los distintos factores interactúan entre sí en los contextos de desigualdades retributivas mejoraría, sin duda, la correcta definición de los mecanismos de intervención. Una vez más esgrimimos la eficacia de acciones que puedan acomodarse a las singularidades de la interseccionalidad, a pesar de su difícil configuración jurídica.

[599] Para profundizar sobre el carácter heterogéneo de la brecha salarial puede consultarse CARRASQUER OTO, P., SÁNCHEZ MIRA, N., Y LÓPEZ ANDREU, M. *supra nota* 291. "*La intervención sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. Análisis de barreras institucionales, organizacionales y culturales*". p.62.

XI.- POLITICAS DE CONCILIACION ENTRE LA VIDA PRIVADA Y LA VIDA PROFESIONAL

11.1. INTRODUCCION

Mucho se ha escrito ya sobre las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional como vía de logro hacia la igualdad de género. Desde los tiempos del modelo familiar del varón sustentador, la regulación legal ha evolucionado hasta la llamada crisis de los cuidados, cuyo desarrollo vino dado por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, el aumento de la esperanza de vida, la transformación de los modelos de unidades familiares y, en definitiva, por la variación de las estructuras tradicionales de cuidados en las que se atribuía a la mujer todo el protagonismo.

Shellee Colen[600]apuntó que la crisis de los cuidados intensifica determinadas desigualdades sociales creando así el concepto de "reproducción estratificada" que afirma que las tareas de cuidados se desarrollan de forma diferenciada según desigualdades de clase, raza, etnicidad, género, etc. Así, las mujeres de clase media y alta contratan cuidadoras porque no pueden asumir directamente el cuidado de sus familiares en contraposición con la doble crisis de cuidados que soportan determinados hogares con rentas más bajas, que han de resolver los cuidados personalmente y sin apoyo de las instituciones públicas, lo que se traduce en mayor incompatibilidad laboral, pérdida de empleo o abandono total del mercado de trabajo.

Por ello, en este capítulo vamos a analizar desde un enfoque interseccional la evolución de las políticas de conciliación desplegadas por la UE, a fin de detectar si protege a los grupos con dimensiones entrecruzadas como lo son las mujeres en las que concurren otros factores de discriminación por motivos de identidad de género, expresión de género y características sexuales, o de edad madura. Trataremos, como en capítulos anteriores, de encontrar lagunas, omisiones y vías de mejora en la adaptación de la regulación legal a la realidad social que impera en esta materia.

11.2. LA EVOLUCION POLITICA Y LEGAL

[600] COLEN, S. "Like a Mother to Them: Stratified Reproduction and West Indian Childcare Workers and Employers in New York", en *Conceiving the New Order, The Global Politics of Reproduction, Berkeley: University of California Press. (1995)* p.78.

Las estrategias de conciliación desde un punto de vista sociológico han sido definidas como el margen disponible de las personas a la hora de optimizar los recursos con el fin de escoger el rol familiar y el rol laboral y de hacerlos compatibles[601].

Por su parte, las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar buscan encontrar, implementar y mejorar o ampliar los recursos que permiten compatibilizar el cuidado familiar (entendido en un sentido amplio que incluye cuidados de larga duración a personas mayores o dependientes y que supera anteriores enfoques que restringían el concepto de cuidado a la crianza infantil) con el desempeño de la actividad laboral y profesional de las mujeres y los hombres.

Para encontrar una primera referencia sobre medidas de protección de los trabajadores con responsabilidades familiares en el ámbito del empleo tenemos que remontarnos al año 1965, cuando se aprueba la Recomendación nº123 de la OIT sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares[602].

Años más tarde, en la Conferencia Mundial sobre las Mujeres de 1975 se destacó la necesidad de facilitar e impulsar el reparto igualitario de trabajo remunerado y familiar entre hombres y mujeres[603]. Asimismo, se recomendó que Europa adoptara como postulado la igualdad de género, animando a los Estados miembros a promover el desarrollo de permisos parentales, la inversión en atención y educación infantil y la reorganización del tiempo de trabajo.

En 1981 la OIT en el Convenio nº156 y en la Recomendación nº165 destacó ya la corresponsabilidad como forma de atender a las responsabilidades familiares. El primero de ellos fue impulsor de la concienciación de la necesidad de servicios de cuidados de los menores para que las mujeres pudiesen conciliar sus responsabilidades laborales y familiares[604].

---

[601] PARELLA, S. "Factores explicativos de los discursos y estrategias de conciliación del ámbito laboral y familiar de las mujeres inmigradas no comunitarias en España", *Papers: Revista de Sociología* (2007) p.161.https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R123,/Document (Consultado en fecha 15.09.2023).

[602] *Recomendacion nº123 sobre el empleo de las Mujeres con responsabilidades familiares,* OIT (1965) http://alphasig.metropol.gov.co/normograma/compilacion/docs/pdf/recomendacion_oit_0123_65.pdf (Consultado en fecha 07.08.2023).

[603] *Conferencia Internacional del Trabajo 60a Reunion-Ginebra, OIT (1975)*.

[604] *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, OIT (1981) nº 156.* Disponible en https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/WCMS_752435/lang--es/index.htm (Consultado en fecha 17.09.2023).

La Comunidad Europea, por su parte, invocó en el Programa de Acción Social de 1974 la necesidad de esforzarse en conseguir conciliar las responsabilidades familiares de todos los interesados con sus aspiraciones profesionales[605].

Poco después la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres respecto al acceso al empleo, a la formación y promoción profesional, y a las condiciones de trabajo, observó, aún sin referencia directa, la necesidad de una adecuada política de conciliación laboral y familiar para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres[606].

En 1989 la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores[607] contempla la conciliación, una vez más, como elemento de expresión de la igualdad de trato para hombres y mujeres, quedando entonces como objetivo permanente en los Programas Comunitarios de Igualdad de Oportunidades, especial y prioritariamente en el ámbito del empleo.

Dentro de la evolución de las políticas de conciliación en la UE[608], en los años noventa podemos reseñar brevemente varias Directivas que regularon cuestiones sobre la vida familiar y la vida profesional:

Algunos autores han situado el punto de partida para el análisis de la evolución normativa en la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia[609].

---

[605] *Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas de 21 de enero de 1974 relativa a un Programa de Acción Social, supra nota* 133.

[606] *Directiva del Consejo de 9 de febrero de 1976 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*, *supra nota* 388. art.2.4 y art.4.

[607] *Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales*, *supra nota* 134. punto 16.

[608] CARACCIOLO DI TORELLA E. Y MASSELOT A. distinguieron cuatro fases de evolución de las políticas de conciliación a nivel europeo. La primera fase: El establecimiento de la igualdad salarial. La segunda fase: De 1974 a finales de la década de 1980 – El triunfo de la retórica. La tercera fase: La década de 1990 – Activismo legislativo y la participación de los interlocutores sociales. La cuarta fase: De Amsterdam a Lisboa – Reconciliación como derecho fundamental. "Reconciling work and family life in EU law and policy", Palgrave Macmillan (2010) p.33. https://link.springer.com/book/10.1057/9780230246683 (Consultado en fecha 08.08.2023).

[609] *Directiva 92 / 85 /CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, DOCE L 348/1* (1992), disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085 (Consultado en fecha 08.08.2023).

Si bien no es una norma pensada como herramienta de abordaje para las necesidades de conciliación entre vida familiar y laboral, sí tiene un componente vinculado a la misma. Lo que la doctrina ha llamado fase previa a la conciliación o "protoconciliación". La norma contempla la tutela de la salud de la trabajadora y la necesidad de otorgar los cuidados necesarios al menor, todo ello en el marco de derechos de titularidad exclusivamente femenina, sin que el otro progenitor tenga intervención o reconocimiento alguno. Se trata de una visión centrada en la mujer que ha supuesto la reiteración del esquema cultural predominante[610]. En esta perspectiva feminizada basada en el hecho biológico de la mujer como único sujeto que puede estar embarazada y ser madre se regula el permiso por maternidad y por riesgo durante el embarazo, el permiso para exámenes prenatales y la prohibición de despido.

Una segunda fase de desarrollo normativo de la conciliación viene dada por la Directiva 96/34/CE relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CE, la cual reconoce el derecho individual de padres trabajadores y madres trabajadoras, con al menos un año de antigüedad en el empleo, a una excedencia recomendablemente remunerada e intransferible, para el cuidado de niños y niñas menores de ocho años, con una duración mínima de tres meses y con derecho a mantenimiento del puesto de trabajo[611].

Esta Directiva junto con la Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permito parental introducen en el ordenamiento de la UE una regulación de la conciliación, que supera las medidas de protección de la maternidad y permite ampliar el ámbito de cuidados a otros familiares[612].

La Directiva 97/81/CE relativa al trabajo a tiempo parcial prohíbe las desigualdades de condiciones y derechos de las personas trabajadoras a tiempo parcial en relación a quienes trabajan a tiempo completo, y promueve la creación de empleos a tiempo parcial, así como el paso flexible del tiempo completo a parcial o viceversa. Se

[610] GORELLI HERNANDEZ, J. "Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad", *Femeris* 7 .2 (2022) p.15. Disponible en https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/6941 (Consultado en fecha 08.08.2023).

[611] *Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996*, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CE, DOCE 19.6.96 L 145/4. Disponible en https://boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1996-80884 (Consultado en fecha 08.08.2023).

[612] *Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo del Marco revisado sobre el permiso parental, y se deroga la Directiva 96/34/CE DOUE 18.3.2010 L 68/13* (2010) disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018 (Consultado en fecha 08.08.2023).

otorga relevancia a las medidas que faciliten el acceso al trabajo a tiempo parcial para los hombres y las mujeres con vistas a compaginar la vida profesional y la vida familiar[613].

En esta fase se tomaron medidas de acción como el III Programa Comunitario de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres (1991-1995) en el que se invita a los Estados miembros a reducir los obstáculos al acceso y a la participación de las mujeres en el empleo, incluso con medidas destinadas a facilitar la conciliación entre las responsabilidades familiares y profesionales de mujeres y hombres[614].

Asimismo, el Libro Blanco sobre Política social europea de 1994 recoge un apartado con el fin de reconciliar la vida laboral y familiar. Igualmente recomienda la creación de una Directiva marco que cubra los temas de la conciliación de la vida profesional y familiar con el fin de facilitar la plena integración de las mujeres en el mercado de trabajo[615]. En este Libro se advierte ya que las mujeres no constituyen un grupo homogéneo y que gran parte de la discriminación proviene de raíces históricas y culturales. Se aconseja orientar las políticas a las distintas necesidades y expectativas de, por ejemplo, las mujeres discapacitadas, las de más edad, las migrantes, las de minorías étnicas, las más jóvenes, las que viven en zonas rurales o en metrópolis urbanas.

Cuando se puso en marcha la Estrategia Europea de Empleo en la Cumbre de Luxemburgo de 1997 se consideran las políticas de conciliación como prioridad, junto a los objetivos de empleo y la igualdad de oportunidades, motivando a los Estados miembros a aplicar políticas sobre trabajo a tiempo parcial, permisos parentales o servicios de atención a la infancia y a las personas dependientes.

La trascendencia del tema salta a la regulación de materias aparentemente no conectadas, como la discriminación por razón de edad, en la Directiva 2000/78/CE

[613] *Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES. DOCE 20.1.98 L 14/9* (1997) Punto 5. Disponible en https://www.boe.es/doue/1998/014/L00009-00014.pdf. Consideración generales del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial (Consultado en fecha 09.08.2023).

[614] *Resolución del Consejo, de 21 de mayo de 1991, relativa al Tercer Programa de Acción Comunitaria a medio plazo para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (1991-1995)* Punto 1. https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991Y0531%2801%29:ES:HTML (Consultado en fecha 09.08.2023).

[615] *Politica social europea. Un paso adelante para la Union. Libro Blanco, supra nota* 136.

que contempla la regulación de condiciones especiales de acceso al empleo y de trabajo para los trabajadores que tengan personas a su cargo[616].

En el contexto de la igualdad de oportunidades en el empleo se aprueba la Directiva 2002/73/CE 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, en la que se recoge la necesidad de fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar[617]. La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, alienta a los Estados miembros que fomenten normativas laborales flexibles con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar[618].

En 2007 el derecho a la protección contra el despido por causas relacionadas con la maternidad y el derecho a disfrutar de un permiso remunerado de maternidad o parental mencionados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, pasan a formar parte del acervo jurídico comunitario vinculante en el Tratado de Lisboa[619].

La Directiva 2010/18/UE relativa a la aplicación del Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, que sustituye a la Directiva 96/34/CE, aumenta su duración mínima de tres a cuatro meses, uno de ellos intransferible, y recomienda la adaptación del permiso parental a las circunstancias de personas al cuidado de menores con discapacidad o con una enfermedad de larga duración, e incluye fórmulas de reincorporación flexible tras el permiso parental. Aunque supone una cierta mejora en materia de conciliación, no aporta avances muy significativos, entre otros motivos porque ignora la posibilidad de retribuir a los trabajadores durante el disfrute del

[616] Directiva 2000/78/CE, *supra nota* 138. art. 6.1.a

[617] *Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, DOCE 5.10.2002 L269/15.* Considerando 13. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0073 (Consultado en fecha 09.08.2023).

[618] *Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de oportunidades e Igualdad de trato entre Hombres y Mujeres en asuntos de empleo y ocupación.DOUE 26.7.2006 L 204/23.* Art, 20.2. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF (Consultado en fecha 09.08.2023).

[619] *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, *supra nota* 7. art. 33.

permiso parental, no logra la pretendida corresponsabilidad y además dispone medidas que se limitan a regular el tiempo imprescindible para atender a sus responsabilidades familiares, pero no permiten una mejor distribución del tiempo de trabajo.

Paralelamente, la Directiva 2010/41/UE extiende la protección del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres a aquellas personas que ejercen una actividad autónoma, mencionando la necesidad de actuar contra las diferencias de género relacionadas con la actividad empresarial y conciliar mejor la vida privada con la vida profesional[620].

Tras varios años de ostracismo, debido a la austeridad económica marcada por la UE para paliar la crisis financiera, el año 2014 fue el Año Europeo de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Posteriormente, el Pilar Europeo de Derechos Sociales de 17 de noviembre de 2017 ratificó el principio de igualdad de género y del equilibrio entre vida familiar y vida profesional[621]. Este mismo año la Comisión presenta la Propuesta de Directiva de relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, regulando los permisos de paternidad, parental y para cuidados a familiares enfermos o en situación de dependencia[622].

Cierta mirada interseccional, aunque silenciosa, la encontramos en la Resolución sobre los servicios asistenciales en la Unión para la mejora de la igualdad de género del Parlamento Europeo aprobada el 15 de noviembre de 2018. En ella se propone una batalla de medidas de intervención, como el aumento del PIB invertido en el sector asistencial para aumentar el empleo femenino y generar ingresos fiscales adicionales, por la mayor participación de progenitores en el mercado de trabajo y por la legalización de la cuota de trabajo sumergido presente en este sector.

Destaca el efecto antidiscriminatorio en las medidas de asistencia como instrumento para atajar la desigualdad que afecta a los niños de entornos

[620] *Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de julio de 2010 sobre la aplicación del Principio de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.* DOUE 15.7.2010 L 180/1. Considerando 6. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0041 (Consultado en fecha 10.08.2023).

[621] *Pilar Europeo de Derechos Sociales*, *supra nota* 309.Punto 9.

[622] *Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la Conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. COM(2017) 253 Final*. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF (Consultado en fecha 10.08.2023).

desfavorecidos y para impedir el abandono escolar prematuro y el abandono laboral de las personas en contextos socioeconómicos vulnerables. Expresamente se mencionan a las familias con bajos ingresos o pertenecientes a minorías étnicas y a las familias migrantes, que se ven abocadas a desempeñar esta función asistencial por falta de recursos para acometerla de forma profesional y cualificada.

En el contexto de la conciliación de la vida profesional y la vida privada, se haya una referencia a la discriminación múltiple que padecen las mujeres por motivos de identidad de género, expresión de género y características sexuales, entre otros, como factor que, junto a la brecha salarial de género, la brecha en materia de pensiones, las responsabilidades asistenciales y las consiguientes interrupciones de la carrera profesional, contribuyen a la feminización de la pobreza[623].

Entre las medidas propuestas destacan el reconocimiento de los derechos individuales a disfrutar de permisos y fórmulas de trabajo flexibles como vía de conciliación de la vida privada y la vida profesional. De acuerdo con los postulados del feminismo de la diferencia comprende la importancia de establecer medidas que sirvan como instrumento útil para responsabilizar a los varones del cuidado de la familia y para lograr una igualdad auténtica entre ambos sexos. Ello supone implicar a los hombres en las responsabilidades asistenciales al mismo nivel que las mujeres, proponiendo la ampliación progresiva del permiso de paternidad y el permiso para la prestación de cuidados a personas distintas a los niños, el establecimiento de garantías en cuanto al despido, la reincorporación y la protección contra la discriminación en situaciones de permiso[624].

Llegamos así a la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que vamos a analizar aparte, en este mismo capítulo, y desde un punto de vista interseccional.

---

[623] *Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de noviembre de 2018, sobre los Servicios Asistenciales en la Unión para la mejora de la Igualdad de Género (2018/2077(INI)) DOUE 15.11.2018 C363/80* . Contexto en la conciliación de la vida profesional y la vida privada. *"3. Destaca que la feminización de la pobreza es la consecuencia de diversos factores, entre los que cabe mencionar la brecha salarial de género, la brecha en materia de pensiones, las responsabilidades asistenciales y las consiguientes interrupciones de la carrera profesional; hace hincapié en que la discriminación múltiple que padecen las mujeres por motivos de identidad de género, expresión de género y características sexuales, entre otros, contribuye a la feminización de la pobreza;"* Disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0464_ES.html (Consultado en fecha 20.05.2025).

[624] *Ibid.* Contexto en la conciliación de la vida profesional y la vida privada. Punto 6.

11.3. LOS AVANCES JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE CONCILIACION EN LA UE

En su papel interpretativo, la jurisprudencia ha tratado de impulsar la evolución de la regulación de la conciliación entre la vida privada y la vida profesional en la UE. Los avances jurisprudenciales han mostrado una preocupación masculina por acceder a los derechos de la conciliación ya consagrados para las mujeres en su papel de titular exclusiva de la maternidad y de las tareas de cuidados. Esta "paradoja inesperada" supone la reclamación por los varones, tradicionalmente liberados de las responsabilidades domésticas y familiares, a través de mecanismos jurisdiccionales pensados para la defensa de la mujer, como es la vía de la violación de los principios de igualdad y no discriminación[625].

Cuando la regulación normativa quedaba fuera de la evolución y la realidad social, los Tribunales marcaron el camino para avanzar en el ansiado equilibrio entre la distribución de las responsabilidades familiares y la corresponsabilidad. Así, puede constatarse en la conocida Sentencia STJCE de 12 de julio de 1984, C-184/83, asunto Hofmann, en la que un varón que había solicitado una excedencia no remunerada para encargarse de los cuidados de su hijo reclama una prestación económica regulada para la madre, una vez agotadas las 8 semanas. Apelaba el padre que la protección a partir de ese periodo no reside ya en la protección de la salud de la madre, sino de los cuidados al hijo que puede llevarlos a cabo el padre, siendo contrario al principio de igualdad entre hombres y mujeres el rechazo de la prestación por discriminatorio por razón de sexo. A pesar de su aplastante razonamiento, el TJCE desestimó el recurso argumentando que el sentido de la legislación protectora de la mujer alcanza las especiales relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, evitando que la acumulación de cargas que deriva del ejercicio simultáneo de una actividad profesional perturbe dichas relaciones. De esta forma era perfectamente lícito reservar a la mujer en exclusiva un período posterior al descanso obligatorio, sin que exista discriminación alguna sobre el padre[626].

Sentencias posteriores atisban un cambio de criterio al respecto, como la STJCE de 29 de noviembre de 2001, C-366/99, asunto Griesmar, en la que el Tribunal

[625] GORELLI HERNANDEZ, J. *supra nota* 610. p.33.

[626] En el mismo sentido, impeditivo del ejercicio de la corresponsabilidad, la STJUE de 19 de septiembre de 2013, C-5/12, asunto Marc Bentriu Montull y la STJUE de 18 de noviembre de 2020, C-463/19, asunto Syndicat CFTF.

admitía que a efectos del cuidado de los hijos no podía presumirse legalmente que estos eran cuidados por las madres y nunca por los padres, de manera que las situaciones de funcionarias y funcionarios a los efectos del cuidado de hijos podían ser comparables, de tal forma que el reconocimiento exclusivo del derecho a la madre era discriminatorio.

Cabe mencionar desde el punto de vista que nos ocupa, la conocida Sentencia Coleman recaída en 2008 que, aunque no reconoce la existencia de discriminación múltiple ni interseccional, sí afirma la existencia de discriminación por asociación hacia una trabajadora por razón de discapacidad, la cual, a su vez, era madre trabajadora de su hijo discapacitado y reclamó flexibilidad en las condiciones laborales[627].

A partir del año 2009, algunas Sentencias del TJCE mostraron la evolución flexibilizadora que el criterio judicial experimentó en poco tiempo sobre la relación entre el principio de igualdad y no discriminación y el ejercicio de los derechos de conciliación. En una Sentencia que dilucidó un supuesto de origen español, asunto Gómez Limón, el Tribunal cálculo la prestación de una trabajadora que disfrutaba de una reducción de jornada sobre el salario reducido al entender que este cálculo no conculcaba el principio de igualdad y no discriminación[628]. Poco después, en la Sentencia Meerts el Tribunal aplica a un supuesto de una trabajadora despedida antes de finalizar el permiso parental una interpretación jurídica que permitió la conservación y adquisición de derechos de protección contra el despido durante el periodo de disfrute del permiso parental[629]. Siguiendo esta posición, la sentencia Zentralbetriebsrat es favorable a la conservación de derechos adquiridos, como el derecho a las vacaciones, a pesar del disfrute del permiso parental[630].

Un paso más hacia la corresponsabilidad lo da la STJUE de 30 de septiembre de 2010, C-104/09, asunto Roca Álvarez, en relación a la regulación vigente en ese momento sobre los derechos de lactancia que otorgaban a la mujer trabajadora dicho derecho, mientras que el varón únicamente podía acceder si la madre también era trabajadora. Resolviendo la cuestión prejudicial planteada al respecto, el Tribunal reconoce discriminación en función de las repercusiones negativas que tiene sobre las mujeres trabajadoras. Concretamente razona que reconocer la titularidad materna del derecho a la lactancia, en tanto que el padre sólo tenga un derecho condicionado, lejos

[627] STJCE de 17 de julio de 2008, C 303/06, asunto Coleman/Attridge Law y Steve Law.

[628] STJCE de 16 de julio de 2009, C 537/07, asunto Gomez Limon.

[629] STJCE de 22 de octubre de 2009, C 116/08, asunto Meerts.

[630] STJUE de 22 de abril de 2010, C-486/08, asunto Zentralbetriebsrat.

de ser un instrumento para alcanzar la igualdad de oportunidades, puede en cambio contribuir a perpetuar un reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer al mantener a los hombres en una función subsidiaria de las mujeres respecto al ejercicio de su función parental. Con ello el Tribunal, en su llamado papel de "activismo judicial" advierte la necesidad de romper con el convencionalismo social que impone a la mujer del papel de cuidadora[631].

También cabe resaltar la STJUE de 12 de diciembre de 2019, C-450/18, asunto WA que versa sobre la cuestión del art. 60 de la anterior LGSS que reconocía un complemento de la pensión cuando la mujer trabajadora ha tenido o adoptado dos o más hijos, con el fin de reducir la brecha de género en materia de pensiones, por la mayor dedicación femenina a los cuidados familiares, lo que afecta a su carrera profesional y a las futuras prestaciones. La Sala alegando que la normativa impugnada no contiene ningún elemento que establezca un vínculo entre la concesión del complemento de la pensión y el disfrute de un permiso de maternidad consideró la norma discriminatoria para el varón.

De lo anterior, podemos concluir que a pesar de la reticencia del alto Tribunal europeo a abandonar la doctrina Hofmann, sí ha iniciado la tarea de juzgar con perspectiva de género, interpretando los derechos de conciliación como forma de alcanzar la igualdad de oportunidades. Esta senda nos lleva a pensar que la perspectiva interseccional en el desempeño de la función jurisdiccional no está muy lejos. Confiamos en que los Tribunales no dejarán pasar más oportunidades, como sucedió en la Sentencia Coleman, para interpretar la normativa regulatoria de la conciliación desde un enfoque que mire hacia la diversidad y que ponga en valor las dificultades añadidas de sujetos en los que se combinan las desventajas que dificultan el equilibrio entre la vida personal y la profesional. Con ello no solo integrarían las lagunas normativas al respecto, sino que se estaría dando un paso más hacia la justicia real e igualitaria.

11.4. EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PRIVADA Y LA VIDA PROFESIONAL EN LA ACTUALIDAD

A pesar de la relevancia social y económica que han ido adquiriendo las medidas legales de conciliación de la vida profesional con la vida privada, en la

[631] PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUELA, F. "El reconocimiento de los Derechos sociales Fundamentales en la Union Europea", *Foro, Nueva Epoca* (2009) p.15.

actualidad, el tiempo medio dedicado por las mujeres al trabajo doméstico y a los cuidados no remunerado supera con creces al de los varones[632].

Ello es debido, en gran parte, a los roles de género estereotipados, tanto masculinos como femeninos, aún no superados. El peso de los hábitos y normas sociales es de tal magnitud que los derechos de conciliación han sido calificados como derechos a contracorriente de la tradición y de las pautas de corrección de la sociedad[633].

En un principio, las necesidades de cubrir las tareas domésticas, familiares y de cuidados eran parte de la esfera de la mujer en exclusiva, lo que llevó a la materialización de la doble jornada y, por ende, a una repercusión inevitable sobre la forma cuantitativa y cualitativa en las tareas laborales[634]. Sobradamente conocidas son las repercusiones económicas y sociales de esta situación, dificultad de acceso al empleo, brecha salarial, techo de cristal, etc., es decir, una situación de desigualdad fáctica que se enfrente de plano a los valores clave de la UE.

Cada más presente en el mercado de trabajo el colectivo femenino tiene que acometer a su vez la atención de los hijos menores y de los familiares mayores o necesitados de cuidados. En este preocupante panorama la mujer vuelve a estar en circunstancias difíciles al soportar la mayor parte de la carga asistencial por el reparto desproporcionado de las responsabilidades asistenciales entre los sexos y los insuficientes y deficientes recursos asistenciales de atención de la infancia, mayores y personas con discapacidad.

Este bucle, propiciado por la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo como forma de alcanzar la igualdad que a su vez origina la dificultad para conciliar la vida laboral y la vida privada y que coloca a las féminas en una situación desfavorable en relación con los varones, ha llevado a las instituciones a impulsar la

---

[632] *Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de noviembre de 2018, sobre los servicios asistenciales en la Unión para la mejora de la igualdad de género*, *supra nota* 623. Considerando E. "*Esto se aprecia especialmente en las parejas en las que el menor de los hijos tiene menos de siete años, ya que las mujeres dedican por término medio 32 horas semanales al trabajo remunerado y 39 horas al trabajo no remunerado, mientras que los hombres tienen semanalmente 41 horas de trabajo remunerado y 19 horas de trabajo no remunerado.*"

[633] CASAS BAAMONDE,M.E. "Conciliación y corresponsabilidad", Prólogo en *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*. Bosch (2021) p.19. Disponible en https://d2eb79appvasri.cloudfront.net/smartlex_libros/extractos/DHWLFoYq8RZWtvLIM62Cag%3D%3D.pdf (Consultado en fecha 02.09.2023).

[634] BALBO, L. *"La doppia presenza"*, Inchiesta (1978) pp.3-6. La socióloga L. Balbo diferencia el término "doble presencia" del término "doble jornada", en tanto no se trata de una superposición de dos jornadas de trabajo distintas y separables sino de una doble carga de trabajo desarrollada en un mismo espacio, tiempo y jornada, con el correspondiente aumento de volumen e intensidad de trabajo material.

corresponsabilidad, como forma de aliviar la carga de las mujeres y de hacer partícipe a los hombres de las experiencias de crianza y cuidados.

La evolución en el régimen jurídico de la conciliación ya vista en el epígrafe anterior refleja la vinculación con las políticas de igualdad. El tiempo ha demostrado que la correcta aplicación de las medidas de conciliación y de corresponsabilidad es un medio adecuado para alcanzar la igualdad de oportunidades, pues permite a las mujeres acceder al mercado de trabajo, mantenerse en el mismo por más tiempo y de forma continuada, alcanzar la independencia económica, disfrutar de oportunidades de promoción profesional y, sobre todo, tomar decisiones laborales y personales, libres de inconvenientes y perjuicios. Además de estos objetivos, las políticas de conciliación se orientan a otros retos relacionados con la igualdad, como enfrentar los cambios demográficos, fomentar la natalidad y los cuidados profesionales o practicar la prevención de riesgos laborales.

Sin embargo, aún no se ha encontrado la forma eficaz de aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y, a su vez, avanzar en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad. Los últimos acontecimientos, como la pandemia COVID, y la irrupción de las nuevas tecnologías, entre ellas la Inteligencia artificial, atisban complejos retos futuros. Si la pandemia puso de manifiesto la incapacidad de nuestro actual sistema jurídico de conciliación de adaptarse sin fractura de género a situaciones inesperadas e inusuales, la Inteligencia artificial puede actuar como alimentador de desigualdades, si el legislador no se adelanta a tiempo de evitarlo[635].

En la actualidad, la desigualdad por razón de sexo está directamente relacionada con varios factores. Uno de ellos es el desigual reparto de responsabilidades familiares, reto que ha llevado a la nueva Directiva de conciliación a fomentar la corresponsabilidad. Otro factor, no resuelto a día de hoy, es la llamada crisis de los cuidados. En lo que aquí nos ocupa podemos entender por cuidados el trabajo desempeñado personalmente en domicilios privados por mujeres atendiendo a niños, personas de edad avanzada, personas enfermas o personas con discapacidad familiares de la persona que procura los cuidados. Estos cuidados, en condiciones ideales, deberían realizarlo cuidadores profesionales, en una prestación de servicios asistenciales que

[635] *Libro Blanco sobre la Inteligencia Artificial. COM(2020) 65 Final. "Al mismo tiempo, la inteligencia artificial (IA) conlleva una serie de riesgos potenciales, como la opacidad en la toma de decisiones, la discriminación de género o de otro tipo, la intromisión en nuestras vidas privadas o su uso con fines delictivos."* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0065 (Consultado en fecha 03.09.2023).

daría una respuesta eficaz a la escasez de mano de obra en este sector[636], poco atractivo profesionalmente por la alta exigencia física y emocional, la ausencia de futuro de carrera profesional y la escasez de oportunidades de formación[637].

En noviembre de 2022 la Comisión Europea presentó la Estrategia Europea de Cuidados para garantizar unos servicios asistenciales de calidad, asequibles y accesibles en toda la Unión Europea y mejorar la situación tanto de los cuidadores (profesionales o informales) como de los receptores de cuidados[638]. En dicha Estrategia se resalta la importancia de unas buenas condiciones de trabajo en el sector asistencial, esenciales para garantizar la resiliencia y el atractivo del sector, y la igualdad de género, dado que las mujeres representan el 90 % del personal asistencial y desempeñan empleos que por lo general son precarios y están mal remunerados. Destaca igualmente que el trabajo de prestación de cuidados suele estar infravalorado, y los cuidadores suelen carecer de perspectivas de promoción profesional y la formación disponible no es proporcional a sus necesidades de perfeccionamiento profesional. Señala la Estrategia que parte de la precariedad de este sector se debe a la elevada prevalencia del trabajo a tiempo parcial que hace que muchos trabajadores obtengan ingresos mensuales más bajos. Para algunos grupos de cuidadores vulnerables, como los cuidadores internos y los trabajadores domésticos, las condiciones de trabajo pueden ser incluso abusivas[639].

---

[636] La estrategia de Igualdad de género 2020-2025 señala como uno de los objetivos colmar la brecha de género en las responsabilidades asistenciales, *supra nota* 263. Prosperar en una economía con igualdad de género Colmar la brecha de género en las responsabilidades asistenciales. p.12. *"El reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales en el hogar es fundamental, como lo es la disponibilidad de servicios de guardería, de asistencia social y de servicios domésticos, en particular para las familias monoparentales. El acceso insuficiente a servicios asistenciales formales de calidad y asequibles es uno de los principales motores de la desigualdad de género en el mercado de trabajo63. La inversión en servicios asistenciales es pues importante para apoyar la participación de las mujeres en el empleo remunerado y su desarrollo profesional. También tiene potencial para la creación de puestos de trabajo tanto para mujeres como para hombres*."

[637] RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. "Cuidados a las personas mayores: Aspectos organizativos, subjetivos y asistenciales de los denominados Servicios públicos de proximidad". *Lex Social:Revista de Derechos Sociales* (2021) p.714. *"El Estado de Bienestar debe de dar adecuado soporte a un entramado público de atenciones técnicas e infraestructuras que garanticen la calidad de vida de estas personas mayores, al tiempo que debe procurar la probidad de las condiciones de trabajo de los empleados en tal sector de la actividad."* https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5965/5167(Consultado en fecha 09.09.2023).

[638] *Estrategia europea de cuidados.COM(2022) 440 Final.* Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0440 (Consultado en fecha 11.09.2023).

[639] *Ibid.* 3.1. Mejora de las condiciones de trabajo en el sector asistencial "*El sector asistencial tiene un gran potencial para crear más empleos, impulsado especialmente por el envejecimiento de la población. Para mantener la cobertura de los cuidados de larga duración al nivel actual, para 2050 harían falta más*

Por ello, la inadecuación de los sistemas asistenciales tiene un coste económico y reduce las posibilidades de creación de empleo del sector. Por el contrario, la inversión en servicios asistenciales ayuda a más mujeres a incorporarse al mercado laboral y genera más ingresos para los presupuestos públicos.

La Estrategia resalta la necesidad de que los varones se incorporen a estos puestos del sector asistencial para ayudar a reducir la segregación en el mercado laboral y frenar los estereotipos a todos los niveles de los cuidados, que es uno de los sectores más segregados por sexos.

La profesionalización de los cuidados y del trabajo doméstico no solo es una herramienta fundamental para avanzar en el equilibrio de la vida profesional y personal, sino que constituye una oportunidad de creación de puestos de trabajo de calidad vinculados a los cuidados[640]. Además, los estereotipos de género contribuyen a la consideración de que las aptitudes necesarias en el sector de los cuidados, como la comunicación, la empatía y la cooperación, son innatas a las mujeres y no están propiamente reconocidas en el valor económico de su trabajo, dando lugar a salarios bajos y por ende a aumentar la brecha salarial y la brecha de las pensiones.

Al ser este sector donde los sujetos interseccionales tienen una fuerte presencia, la intervención para su expansión y profesionalización incide directamente en la mejora de las condiciones laborales y, por ende, en la igualdad de oportunidades para estas personas trabajadoras.

Otro dato a tener en cuenta en esta materia es la tendencia al alza del envejecimiento en la población y la tendencia a la baja de la población activa que junto a las infortunadas condiciones laborales del sector suponen un verdadero desafío no resuelto por las políticas actuales de servicios asistenciales y laborales. El futuro del

de 1,6 millones de cuidadores. Para responder a la demanda de cuidados, el sector no solo necesita retener al personal, sino también atraer a más trabajadores que tengan las capacidades adecuadas." 2. Mejorar los servicios asistenciales*. "El sector asistencial se ve particularmente afectado por la escasez de mano de obra, debido a las condiciones de trabajo a menudo difíciles y a los bajos salarios."*.

[640] *Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión mundial sobre el futuro del trabajo*, OIT (2019) p.49. "*La economía de los cuidados podría generar más de 475 millones de empleos en todo el mundo para 2030. La inversión en cuidados responde a una necesidad social acuciante de afrontar el rápido envejecimiento de la población en muchos países y abre el camino para avanzar hacia la igualdad de género. La transformación de la economía de los cuidados requiere inversiones públicas en servicios de cuidados de calidad, políticas de trabajo decente para los cuidadores, apoyo a los cuidadores no remunerados que desean volver al empleo remunerado y una revalorización, además de la formalización del trabajo de cuidados remunerado. Las nuevas tecnologías podrían mejorar las condiciones de trabajo, así como el alcance y la prestación de servicios".* Documento disponible en *https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf* (Consultado en fecha 08.08.2024).

sector no pinta nada halagüeño si no se encuentran caminos para acometer de forma efectiva esta demanda creciente de cuidados[641].

El auge del trabajo a distancia provocado por la pandemia COVID-19 tampoco ha mejorado esta situación a pesar de las apariencias. Durante el periodo de confinamiento la mujer soportó una doble carga aumentada, la del teletrabajo y la de las tareas domésticas, la educación y ocio de los hijos, desafiándose con ello logros conseguidos en materia de corresponsabilidad[642].

La conciliación de la vida laboral y familiar sigue siendo, por tanto, una asignatura pendiente, dado los postulados económico-políticos que priorizan los dictados del mercado sobre la importancia del cuidado y de la reproducción social y ello frena el necesario impulso al cambio social.[643] Por ello, los esfuerzos para abordar los desajustes entre las exigencias del mercado de trabajo y las necesidades de cuidado familiar y personal han de canalizarse en múltiples direcciones, entre ellas la correcta coordinación entre las políticas de conciliación, los recursos económicos dispuestos a tal fin y el contexto social al que se aplican de forma que en todas estas vertientes ha de tenerse en cuenta las insatisfacciones, necesidades y particularidades de cada colectivo y sujeto afectado.

11.5. ANALISIS INTERSECCIONAL DE LA DIRECTIVA

La discriminación por motivos combinados es absolutamente obviada por el legislador en esta materia. Además de encontrar la razón de tal desatención legislativa, nos interesa detenernos en las realidades multidimensionales que la norma ignora y en la forma en la que se podrían haber amparado los supuestos de discriminación interseccional en el seno de la problemática de la conciliación y el camino hacia la

[641] *Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de noviembre de 2018, sobre los servicios asistenciales en la Unión para la mejora de la igualdad de género*, *supra nota* 623. Considerando N."…se prevé que la población de la Unión siga envejeciendo y que la proporción de la población de más de 65 años pase del 17,1 % de 2008 al 30 % en 2060, y la de las personas de más de 80 años, del 4,4 % al 12,1 % en el mismo período."

[642] *Living, Working and COVID-19.* Eurofound (2020) p.4. *"*In this regard, telework has also proved to be burdensome for many working mothers as they juggle work, home-schooling and care, all in the same pocket of space." Disponible https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/living-working-and-covid-19 (Consultado el 08.08.2024).

[643] Sobre la influencia de la hegemonía neoliberal predominante en este contexto puede consultarse COMAS D'ARGEMIR, D. "La Crisis de los Cuidados como crisis de reproduccion social. Las políticas públicas y mas allá", *Institut Tarragonès d ' Antropologia Universitat Rovira i Virgili* (2014).p.2–5.

igualdad efectiva y real a través de la búsqueda del equilibrio de la vida privada y profesional y el reparto de las tareas familiares.

La Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores constituye hasta este momento el último intento normativo de la UE para equilibrar las necesidades y laborales y profesionales. La conciliación, a pesar de los avances políticos y legislativos de las últimas décadas, sigue siendo un reto considerable para los progenitores, las personas trabajadoras que cuidan de familiares, y especialmente para las mujeres, las cuales se enfrentan a desproporcionadas responsabilidades asistenciales. Esta dificultad repercute negativamente en sus relaciones laborales y provoca infrarrepresentación en el mercado de trabajo y, en ocasiones, el abandono del mundo laboral, con efectos negativos en recursos presentes y futuros, también para sus hijos y sus familias[644].

La norma fue adoptada el 13 de junio de 2019, deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y entró en vigor el 1 de agosto de 2019. Se aprueba sin un acuerdo con los interlocutores sociales, lo que a juicio de algunos autores ha podido llegar a la consecución de avances que no lograron las Directivas predecesoras[645].

Los derechos de la conciliación son configurados, no solo como herramientas para equilibrar las tareas profesionales y familiares, sino como un auténtico camino para lograr la igualdad de género. La Directiva apuesta por la diversidad de los permisos parentales y el trabajo flexible, en el intento de estimular el reparto de responsabilidades y de facilitar a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores,

La corresponsabilidad, reclamada firmemente por la doctrina y la jurisprudencia dada la ausencia efectiva de esta figura en las Directivas precedentes, es regulada con un doble objetivo. Por un lado, se trata de una medida dirigida a favorecer la igualdad de oportunidades de la mujer a través del reparto equilibrado de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. A su vez, pretende paliar la discriminación por razón de sexo que perjudica a los hombres como titulares de derechos a participar en la crianza de los hijos.

Sin embargo, el resultado efectivo de la norma no ha reflejado la generosa voluntad política del legislador, mucho menos desde el punto de vista interseccional que

[644] *Directiva 2019/1158 del Parlamento y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la Conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. DOUE 12.*7.2019 L188/79. Considerando 10. Disponible en https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf (Consultado en fecha 14.08.2023)

[645] MANEIRO VAZQUEZ, Y. "*Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158"*. Bomarzo (2023) p.39.

nos concierne. Una buena parte de la doctrina acusa a la Directiva de adolecer de imprecisiones y limitaciones que hacen que las expectativas formuladas en sus Considerandos no se garanticen realmente en el articulado, restándole trascendencia como punto de inflexión en esta materia[646].

La denominación de la Directiva, que la enmarca en el objetivo de conseguir el equilibrio entre la vida familiar y profesional, ha sido objeto de críticas al dejar fuera el concepto amplio de la vida personal o privada de la persona trabajadora[647]. Frente a la traducción española de la Directiva, que utiliza el término Conciliación, otras traducciones hablan de equilibrio entre la vida privada y profesional.

En clave interseccional, la primera oportunidad perdida la encontramos ya en el ámbito de aplicación de la norma, donde se ignoran las relaciones de trabajo atípicas, especiales y la forma de trabajo autónomo o trabajadores económicamente dependientes. En estos contextos los colectivos interseccionales tienen una amplia presencia por su vulnerabilidad agravada, lo que genera dificultades añadidas de acceso al empleo y condiciones de precariedad laboral.

Al respecto, el Comité de las Regiones en su Dictamen sobre la Propuesta de la Directiva lamenta que su ámbito de aplicación se limite a los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral, y que no incluya las distintas formas de trabajo atípico, como los trabajadores autónomos, apartándose del espíritu de la Directiva 2010/41/UE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma. El Comité advierte que quedan también descubiertos casos como las relaciones laborales ocultas, los empleos económicamente dependientes y los falsos autónomos[648].

Efectivamente, el sujeto beneficiario de las medidas de conciliación es un grupo homogéneo, compuesto por personas con un empleo formal que comparten los mismos problemas de conciliación de las responsabilidades familiares y laborales. Se excluyen así grupos de mujeres desempleadas y trabajadoras en economía sumergida. En este sentido la Directiva se muestra incapaz de proteger eficazmente los trabajos remunerados de rentas más bajas o trabajos no convencionales.

---

[646] *Ibid.* p.39.

[647] RECHE TELLO, N. "La nueva Directiva de Conciliación de los progenitores y los cuidadores: ¿Otra oportunidad perdida?", *Revista Derecho Social* 89 (2020) p.86.

[648] *Dictamen del Comité Europeo de las Regiones — La conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (2018/C 164/11) DOUE C 164/62 8.5.2018.* Recomendación 6. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017AR3138 (Consultado en fecha 05.09.2023)

La infrarrepresentación en la norma de colectivos vulnerables con trabajos de baja cualificación o precarios, da lugar a un desamparo legal que deja sin respuesta las necesidades de conciliación de estas personas, en las que con bastante frecuencia confluyen de forma combinada factores de desigualdad por razones de orientación sexual, identidad sexual y/o de género y la expresión de género, nacionalidad de origen o nivel socioeducativo.

Asimismo, la Directiva permite a los Estados miembros limitar o condicionar el acceso a las medidas y permisos de conciliación a personas con contratos inferiores a un año, lo que perjudica a las personas trabajadoras temporales, en los que abundan los trabajos poco cualificados, precarios y los sujetos con problemas interseccionales.

Las medidas de conciliación deben ser capaces de adaptarse a las características de vida propia de cada individuo[649]. Sin embargo, la norma desatiende la protección de las necesidades particulares de conciliación propias de minorías étnicas, religiosas, sexuales o trabajos precarios.

Por otro lado, la novedad más significativa de la norma, el permiso de paternidad recibe críticas de distinta índole. Desde su corta duración de diez días laborables de ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres o segundos progenitores con ocasión del nacimiento de un hijo/a fin de facilitarle cuidados, hasta la retribución equiparable a la prestación de una baja médica que coloca al varón, no como merecedor de la posibilidad de intervenir en el cuidado más inmediato después del parto, sino como una figura accesoria. Lejos queda pues la aconsejada equiparación de permisos de maternidad y paternidad, iguales e intransferibles que apuesta por reforzar el vínculo familiar por igual con ambos progenitores. Por la misma razón, la Directiva se aparta de la doctrina del TJUE que proclama el permiso parental como forma de conciliar la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

En cuanto a la retribución, no solo relega la función del padre a un ayudante accesorio y por tanto prescindible, sino que además su asignación puede estar condicionada en los Estados miembros al cumplimiento de un período previo de trabajo que no podrá superar los seis meses. Esta posibilidad ha sido criticada por la doctrina en cuanto puede limitar el disfrute efectivo del derecho y perjudicar a las personas vinculadas mediante contratos atípicos y/o temporales[650].

La escasa duración del permiso, en comparación con el permiso de maternidad, ha llevado a algún autor a calificar este derecho como un “derecho menor”,

[649] PARRA MORENO, P. Y LOPEZ AVALREZ, M.J. Y MOTA LOPEZ, R. *supra nota* 259 p.170.

[650] CABEZA PEREIRO, J. "La Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional", *Revista de Derecho social, 92,* Bomarzo (2020) p.57.

en el que el cuidado del hijo sigue siendo algo propio de la mujer[651], por lo que no contribuye a la corresponsabilidad.

Si alguna cualidad cabe mencionar sobre la regulación de este permiso es su propósito antidiscriminatorio al incluir, no sólo los vínculos biológicos, sino también aquellas situaciones jurídicas equivalentes. Ello supone reconocer la titularidad de este derecho a los progenitores del mismo sexo. Sin embargo, deja fuera injustificadamente los supuestos de adopción o acogimiento. Aunque el fundamento del derecho es la necesidad de cuidar y atender al hijo recién nacido, la exclusión puede ser discriminatoria para los hijos adoptados o con cualquier tipo de acogimiento, así como para familias no convencionales, como familias reconstruidas, que se unen con hijos o hijas de anteriores relaciones o familias poliamorosas formadas por más de dos adultos[652].

Otro permiso regulado en la Directiva, ya contemplado en la regulación anterior, es el Permiso parental. Se trata de un permiso de cuatro meses en caso de nacimiento o adopción, para cuidar del hijo, que puede otorgarse como máximo hasta que el hijo cumpla ocho años. Por un lado, se incrementa la consecución de la corresponsabilidad dado que la Directiva amplía el período intransferible de este permiso a dos meses, y ello es una garantía para que el permiso no se acumule en la madre. Sin embargo, el nivel de corresponsabilidad efectiva sigue siendo insuficiente porque solo una parte es intransferible y además no contempla la posibilidad de familias monoparentales, que se ven discriminadas por esta norma y afectadas negativamente por una inflexible regla sobre esta cuestión.

Para algunos autores es una cuestión criticable la falta de determinación de la cuantía de la retribución, que se deja al arbitrio de los Estados miembros, pues ello supone una muestra más de la falta de correspondencia entre los objetivos que proclama la Directiva y lo dispuesto en su articulado. Los permisos no remunerados, aunque fueran de titularidad neutra, no son solicitados por los varones sino por las mujeres[653].

El empresario puede aplazar el disfrute del permiso, exigiéndose para ello que el tiempo de disfrute solicitado altere seriamente el buen funcionamiento de la empresa. Desde nuestro punto de vista se trata de un requisito sin sentido en tanto

[651] GORELLI HERNANDEZ, J. *supra nota* 610. p.26.

[652] CHIEREGATO, E. "A work-life balance por all? Assessing the inclusiveness of EU Directive 2019/1158", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* (2020) p.10.

[653] RECHE TELLO, N. *supra nota* 647.p.88.

estamos ante cuidados que no pueden ni deben postergarse, mucho menos por la parte empleadora en cuyas manos la regulación de la UE deja la posibilidad de reducir o limitar el permiso, configurándose así una cierta preferencia de la libertad de empresa sobre los derechos de conciliación. Al respecto algunos autores han criticado este favoritismo como una manifestación de discriminación por razón de género[654]. A nuestro juicio, supone una forma de hacer prevalecer los intereses empresariales a los intereses protegidos por el espíritu de la norma, la conciliación de la vida profesional y familiar y la corresponsabilidad.

Dicho menoscabo no se compensa por la previsión de la posibilidad de un disfrute del permiso parental en base a sistemas flexibles si se solicita el disfrute del permiso a tiempo completo. En estos casos, los empleadores tendrán en cuenta también sus propias necesidades junto a las de los trabajadores, y las denegaciones deben justificarse por escrito y en un plazo razonable desde su presentación. Nuevamente el legislador de la UE sitúa en el mismo plano el interés de la empresa y el derecho a conciliar y a intervenir en los cuidados, lo que nos hace replantearnos, cuál el interés jurídico protegido por la norma.

Encontramos cierta referencia interseccional en la regulación de este permiso, tan sutil que no hallamos los efectos prácticos. En aquellos casos referidos a progenitores adoptivos, progenitores con una discapacidad o aquellos con hijos con una enfermedad de larga duración o una discapacidad, los Estados evaluarán la necesidad de adaptar las condiciones de acceso y las modalidades detalladas de la aplicación del permiso parental a sus necesidades. Se echa en falta un mecanismo más fuerte que contemple medidas específicas y no deje en manos de los Estados la configuración para la protección de los sujetos con vulnerabilidades añadidas.

Otro permiso que adolece de la misma escasez de recursos que amparen situaciones complejas es el nuevo permiso para cuidadores, contemplado para los trabajadores que deban ocuparse de familiares en determinadas circunstancias. Se contempla como una ausencia del trabajo a fin de prestar cuidados o ayuda personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que la persona trabajadora y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro.

El término "familiar" se define como el hijo, hija, padre, madre o cónyuge del trabajador, o pareja de hecho de éste cuando las uniones de hecho estén reconocidas en el Derecho nacional. Quedan por tanto excluidos de este permiso las relaciones de cuidado entre hermanos, abuelos y nietos, tíos y sobrinos.

[654] *Ibid.*p 82.

En manos de los Estados miembros queda también la concesión de los derechos de cuidado cuando entre el hijo o el padre y la persona trabajadora no hay vinculo biológico o adoptivo, como los hijos biológicos del otro cónyuge o el supuesto de pareja de hecho con hijos nos comunes de ambos.

El derecho consiste en un escaso permiso de cinco días laborables al año no retribuido. A los Estados miembros se les deja la posibilidad de utilizar un periodo de referencia diferente, asignar los permisos caso por caso y establecer condiciones adicionales para el ejercicio de este derecho y ello supone una arriesgada indefinición que permite a los legisladores estatales aprobar normas limitativas de este derecho, pues en este marco establecido por la Directiva tienen cabida regulaciones tanto amplias como exiguas[655].

La falta de sensibilidad interseccional es obvia. Los trabajadores con dimensiones combinadas, como las mujeres de edad madura y con un sustento económico endeble, son las más perjudicadas por la ausencia de retribución, pues conlleva que el lado femenino sea el usuario mayoritario de este derecho y será de escasa solicitud por las mujeres más vulnerables y de bajos recursos económicos.

En cuanto a las fórmulas de trabajo flexible, su configuración supera la anterior concepción que implicaba alejarse del trabajo a través de permisos y ausencias laborales. Se contemplan fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo, es decir, sin desvinculación completa de la prestación de trabajo. La norma propone el trabajo a distancia, los calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo, pero estas fórmulas quedan indefinidas e imprecisas en la regulación al no particularizarse su alcance o extensión y ello conlleva una gran dificultad para la aplicación e interpretación de las medidas.

A mayor abundamiento, esta técnica se plantea de forma incompleta[656]. No se especifica cuáles son los sujetos necesitados de cuidado ni identifica los titulares del derecho a solicitar estas medidas. Además, solo contempla una posibilidad de solicitar la adaptación flexible, es decir, una expectativa de derecho, pues no se reconoce un derecho a la adaptación del tiempo de trabajo. Asimismo, se condiciona no solo a las circunstancias de la persona trabajadora sino a las necesidades de la empresa, pudiendo denegarla de forma justificada. A nuestro juicio, al situar los problemas de conciliación en el mismo plano que los intereses de la empleadora el legislador olvida cuál es el interés más necesitado de protección.

[655] GORELLI HERNANDEZ, J. *supra nota* 610. p.27.

La posibilidad de que los Estados miembros condicionen esta solicitud de fórmulas de trabajo flexible a la exigencia de períodos de trabajo previo o una antigüedad mínima deja desamparados a los colectivos interseccionales que tienen una fuerte presencia en el sector precario del mercado de trabajo.

Algunos autores propugnan ir más allá, con un sistema que aminore el requisito de la solicitud expresa y el condicionamiento a los intereses del empleador bajo el lema de alcanzar una igualdad real entre trabajadores, con o sin responsabilidades familiares. Las dificultades que pueden suponer una carga desproporcionada de organización y estructuración para las empresas vendrían aminoradas con fórmulas flexibles de aplicación voluntaria para toda la plantilla, dotando a la persona trabajadora de capacidad de autoorganización del tiempo, haciendo valer la satisfacción de objetivos y resultados sobre la presencia en tramos de horarios fijos[657].

Por otro lado, entre las posibles medidas de trabajo flexible, la reducción de la jornada de trabajo o el acceso a un trabajo a tiempo parcial no son idóneas para sujetos interseccionales. El sacrificio económico que tendría que soportar exclusivamente la persona trabajadora impide su uso, lo cual agrava aún más las vulnerabilidades de estas personas.

Por el contrario, las fórmulas de adaptación del tiempo de trabajo benefician tanto a los hombres como a los colectivos interseccionales, pues no conllevan renuncias de los derechos laborales ni salariales para ejercer la conciliación e impulsan la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades para las mujeres[658]. Sería necesario, por tanto, superar la insuficiencia regulatoria a nivel de la UE de esta herramienta, reforzando su obligatoriedad, de tal forma que la parte empleadora utilice soluciones organizativas internas compatibles con estas fórmulas. Asimismo, estas soluciones deben de garantizar la adecuada valoración y adaptación a necesidades particulares, como los progenitores con discapacidad y lo progenitores monoparentales.

Otras figuras previstas en la norma, como las ausencias del trabajo por fuerza mayor contempladas en la Directiva no difieren mucho en cuanto a la insuficiencia protectora interseccional. Nuevamente encontramos una mirada estrecha en la configuración de los sujetos de este derecho, entre los que se excluyen los convivientes.

[657] IGARTUA MIRÓ, M.T. "Promoción de la Iguadad de género a través de Formulas de Trabajo Flexible". Reflexiones y Propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158, *Femeris, 7, 2* (2022) p.99.

[658] GORELLI HERNANDEZ, J. *supra nota* 610. p.41.

Entre las normas comunes de tutela previstas se regula el respeto a los derechos adquiridos o en proceso de adquisición por los trabajadores, así como el derecho de reincorporación a su puesto de trabajo o equivalente, no pudiendo perjudicarse por haber disfrutado de los permisos.

Se prohíbe la discriminación o trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado de cualquiera de los permisos o tiempos de ausencia regulados por la Directiva, incluyendo los casos de fórmulas de trabajo flexible.

La protección contra el despido por la vía de la prohibición alcanza a los supuestos de disfrute o solicitud de disfrute de los permisos de paternidad, parentales o de cuidadores y fórmulas de trabajo flexible.

A nivel procesal, se altera la carga de la prueba cuando se alega el despido por estos motivos, correspondiendo al empresario acreditar razones distintas. Nuevamente se delegan funciones a los Estados miembros, como la posibilidad de adoptar medidas de protección frente a represalias o trato desfavorable del empleador por la presentación de demandas para reclamar el cumplimiento de los derechos regulados por la Directiva, y la necesidad de establecer sanciones por la infracción de las medidas adoptadas en la misma.

En nuestra opinión, la derivación a los Estados miembros para configurar elementos esenciales de las fórmulas de conciliación debilita el ordenamiento de la UE, viéndose dividido el espíritu de la norma entre posibles regulaciones estatales de distintos alcances. Como algún autor ha criticado, la "Clausula pasarela" (en referencia al art.20.6) viene a posibilitar la conformación de una auténtica "Torre de Babel" regulatoria y a reflejar la renuncia de la Directiva a ejercer como motor de impulso político hacia una armonización más profunda. Sería conveniente, en cambio, recomendar a los Estados Miembro un principio de equiparación y conveniente armonización formal de denominaciones y estructuras[659].

Por otro lado, se requiere una apuesta firme y decidida por una regulación de la conciliación comprometida contra la discriminación combinada de factores, de tal forma que a la igualdad efectiva de mujeres y hombres que propugna la Directiva deben sumarse medidas que contemplen el perjuicio agravado de personas trabajadoras con realidades complejas y motivos intersectados de diferenciación.

El legislador es consciente de las dificultades de determinadas personas, pues así lo expresa en el Considerando 23 sobre la flexibilidad en el permiso parental. Sin embargo, apenas se detiene en este aspecto y vuelve a delegar en las regulaciones

[659] CABEZA PEREIRO, J. *supra nota* 650. p.73.

estatales, que deberán valorar si las condiciones de acceso y las modalidades detalladas del permiso parental deben adaptarse a las necesidades específicas de los progenitores en situaciones particularmente adversas.

El Considerando 37 va un poco más allá, y relaciona una serie de situaciones que pueden ser objeto de adaptación por necesidades específicas, como familias monoparentales, padres adoptivos, progenitores con discapacidad, progenitores que tienen hijos con discapacidad o enfermedades graves o crónicas, o progenitores en circunstancias particulares, tales como las relacionadas con nacimientos múltiples o prematuros. Nuevamente es objeto de derivación a los Estados miembros la valoración sobre si las condiciones y las modalidades detalladas del ejercicio del derecho al permiso parental, el permiso para cuidadores y las fórmulas de trabajo flexible deben adaptarse a estas situaciones particulares.

En este sentido, podrían haberse introducido medidas reales y adaptadas a las vulnerabilidades de sujetos cuyas circunstancias dificultan la ejecución de las herramientas de conciliación contempladas en la norma. Por el contrario, lejos del efectivo logro de derechos sociales avanzados e igualitarios, lo que encontramos es una clara falta de implicación con la protección frente a la discriminación interseccional.

Nos parece una oportunidad perdida, penosa y consciente, dado que la necesidad de abordar la cuestión interseccional fue advertida por el Comité Europeo de las Regiones en su Dictamen previo, sin que esta indicación fuera secundada en el documento definitivo[660]. Con anterioridad, también el Parlamento Europeo se percató de que se necesitan políticas específicas destinadas al equilibrio entre la vida privada y la vida laboral para que se tengan en cuenta los obstáculos interseccionales a los que se enfrentan las mujeres vulnerables, como es el caso de las mujeres con discapacidad, las mujeres jóvenes, las mujeres migrantes y refugiadas, las mujeres procedentes de minorías étnicas y las mujeres LBGTI. Así lo hizo constar en la Resolución sobre la creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para la conciliación de vida privada y vida profesional[661].

---

[660] *Dictamen del Comité Europeo de las Regiones — La conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. supra nota* 648. II. Recomendaciones políticas. 30. *"propone recoger datos sobre el tiempo de trabajo, con un desglose por sexo y edad, para obtener información sobre la discriminación interseccional".*

[661] *Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de septiembre de 2016, sobre la creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para la Conciliación de vida privada y vida profesional (2016/2017(INI)) DOUE 13.6.2018 C 204/76* (2016). Considerando AF. Disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0338_ES.html (Consultado en fecha 23.08.2023).

La razón de este desamparo normativo podríamos encontrarla, en nuestra opinión, en la propia resistencia de la Directiva a la cuestión antidiscriminatoria, cuyo articulado desvincula los derechos de conciliación y la discriminación por razón de sexo.

Sobran referencias normativas y jurisprudenciales que obligan a llevar al nivel discriminatorio cualquier diferencia de trato en situaciones comparables (salvo justificación objetiva), amén por supuesto, de que el principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación son objetivos esenciales de la UE [662].

Sin embargo, la norma no reconoce expresamente que el trato desfavorable por motivos de conciliación constituya discriminación por razón de sexo o de otra causa autónomo. A pesar de la conexión espiritual que propugnan los Considerandos de la Directiva, ello no se refleja en el cuerpo de la misma[663]. El art. 11, a pesar de su título "Discriminación", no contiene una cláusula antidiscriminatoria, sino únicamente una prohibición de que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado de algunos de los permisos y fórmulas de trabajo flexible dispuestos en la Directiva.

Aunque el Preámbulo de la Directiva parece estar de acuerdo con el concepto de sex-plusdiscrimination, que refleja la intersección de la discriminación por razón de sexo con el trato peyorativo que reciben las personas como responsables del cuidado de familiares, el articulado ha dejado pasar la ocasión de conferir a las controversias en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral el rango constitucional de derechos humanos que sustantivamente les corresponde. Estamos de acuerdo con algún autor que expresa abiertamente su decepción cuando la Directiva no expresa con rotundidad en su articulado que la discriminación, en los términos del tratamiento menos favorable del art.11, constituye una discriminación precisamente por razón de sexo[664].

Y si el legislador no se ha mostrado proclive a incluir específicamente en el articulado ni siquiera la discriminación por conciliación, no podemos esperar, por tanto, que reconozca que la diferenciación interseccional puede ser relevante a los efectos del ejercicio de los derechos de conciliación y la corresponsabilidad.

Podemos afirmar categóricamente que la Directiva analizada adolece de ineficacia a la hora de proteger el resultado del conjunto de desigualdades interrelacionadas que pueden darse en un mismo sujeto. La normativa ha sido creada

[663] MANEIRO VAZQUEZ, Y. *supra nota* 645. p.54-55.

[664] CABEZA PEREIRO, J. *supra nota* 650. p.77.

con un claro dominio de la cuestión del género en su modo más simple, sin atender a otros ejes de discriminación.

Esta indiferencia es paradigmática si tenemos en cuenta la naturaleza interseccional que ostenta la discriminación que sufren las féminas en la materia que nos ocupa. Así, a la discriminación genérica hacia la mujer ha de añadirse el factor familiar, un fenómeno más específico y grave. La discriminación de la mujer con responsabilidades familiares es objeto al menos de una doble discriminación, por su condición femenina y por su posición familiar, lo cual conlleva la combinación de perjuicios como la carga real de actividad, la pobreza de tiempo disponible, la precariedad laboral y salarial[665].

Llegados a este punto, huelga analizar la Directiva a través de las preguntas interseccionales que forman parte de nuestras herramientas metodológicas, pues la inexistente perspectiva interseccional lleva inexorablemente a que todas las respuestas sean en sentido negativo.

11.6. LA CONCILIACIÓN Y LOS COLECTIVOS INTERSECCIONALES.

Como venimos razonando, en materia de conciliación, la discriminación de la mujer es interseccional en sí misma, pues a la condición de género ha de sumarse la discriminación por motivo de atención a la familia, es decir, por la posición estereotipada de la fémina dentro del núcleo familiar[666].

La situación se complica para los grupos de mujeres discriminadas por otras razones superpuestas, pues cuentan con menos recursos para paliar los cuidados asistenciales, teniendo que afrontar estas situaciones con niveles de ingresos inexistentes o insuficientes a tal fin. Frente a ello, las personas trabajadoras con mayor poder adquisitivo tienen mayores posibilidades de acogerse a las medidas legales de conciliación y a externalizar el trabajo doméstico y de cuidados.

Tampoco debe perderse de vista la precariedad de las condiciones en los empleos del sector asistencial, ampliamente presentes en la economía sumergida, con salarios muy bajos, carentes frecuentemente de derechos laborales fundamentales y desempeñados principalmente por mujeres de cierta edad y personas migrantes. Asistimos en la actualidad a una segregación de estas mujeres con una baja

[665] RODRIGUEZ ESCANCIANO, S. "Tiempo de Trabajo y Conciliación: Premisas para un reparto equilibrado bajo el Principio de corresponsabilidad", *Trabajo y Derecho,13,Wolters Kluwer* (2021) p.3.

[666] MANEIRO VAZQUEZ, Y. *supra nota* 645. p.34.

remuneración, prolongadas jornadas laborales y relaciones de trabajo informales que conllevan contraprestaciones económicas y sociales inferiores.

Las "mujeres inmigrantes" constituyen una categoría con grandes problemas de precarización[667] y de conciliación, dado su alta presencia en trabajos feminizados, irregulares e inseguros, a lo que se suma la circunstancia propia de ser las responsables exclusivas del trabajo doméstico y del cuidado de familiares. Ello supone una afrenta evidente a la igualdad de oportunidades al limitar el proceso de integración en igualdad de condiciones frente a los hombres inmigrantes[668].

Además, cobra una importancia singular el hecho de que siendo este grupo el que frecuentemente lleva a cabo las tareas de cuidados familiares que las personas trabajadoras no pueden llevar a cabo tengan que estar expuestos a largas jornadas de trabajo y pocas horas de descanso.

Por ello, la dificultad de acceso a las fórmulas de conciliación es de mayor envergadura en estos sujetos en los que intersectan varios ejes de desigualdades. No hay olvidar que para la mayoría de estas mujeres el recurso de las redes familiares para las tareas de cuidado, ya que muchas de ellas se han separado de sus progenitores y otros familiares, los cuales han permanecido en el país de origen. Las desventajas se agravan al máximo cuando su situación es irregular o no cuentan con permisos de trabajo pues subsisten en la economía sumergida y son objeto de relaciones laborales ilegales.

Resulta paradigmático, cuanto menos, que este grupo de trabajadores domésticos no sea un sujeto especialmente protegido en las políticas de conciliación,

---

[667] Estrategia Europea de Cuidados. *supra nota* 638. *p 16.*"*Los trabajadores domésticos, muchos de los cuales son mujeres y con frecuencia de origen migrante, están sujetos a algunas de las condiciones de trabajo más precarias impuestas a los cuidadores de larga duración. Por lo general no declaran su trabajo o son falsos autónomos, ganan salarios extremadamente bajos, y a veces se les niegan derechos laborales básicos, como períodos de descanso y un salario adecuado."*

[668] PETERSON, E., LOPEZ RODRIGUEZ, S. *Visiones Excluyentes: Igualdad de género e interseccionalidad en las políticas de violencia y de conciliación en España* (2011) p.12. "*En suma, si unimos a la precariedad de sus condiciones laborales, el hecho de que continúen realizando solas en sus respectivos hogares las tareas de cuidado correspondientes al ámbito reproductivo, es decir, siendo las únicas responsables del cuidado y educación de sus hijos e hijas y demás personas dependientes que se encuentren en el hogar, así como, de la realización de todas las tareas relacionadas con el ámbito doméstico, y la inexistencia de mecanismos adecuados que faciliten la conciliación de su vida personal, laboral y familiar, encontraremos el ambiente idóneo para que se produzcan la mayor parte de dificultades que inciden negativa y directamente en el óptimo desarrollo de su proyecto migratorio y su integración social".* Disponible en https://www.researchgate.net/publication/284750177_El_caleidoscopio_de_la_violencia_contra_las_mujeres_en_la_pareja_desde_la_desigualdad_de_genero_una_revision_de_enfoques_analiticos (Consultado en fecha 09.08.2024).

dada su contribución a que otros grupos de trabajadores privilegiados logren una adecuada correspondencia entre la vida laboral y la privada.

La pandemia de COVID-19 mostró al mundo la esencialidad y necesariedad de este sector. Por ello debe prestarse especial atención a sus derechos sociales y laborales, a su desarrollo profesional a través del perfeccionamiento y su reciclaje profesional. La migración legal y sostenible es un cauce para que los cuidadores migrantes inicien una profesión en la UE, así como para que los países de la UE puedan satisfacer su demanda de personal. Al mismo tiempo, la optimización de los contextos laborales en este sector supondría un cauce de legalización para personas inmigrantes. A su vez, la mejora de las condiciones de trabajo conllevaría una mayor diversidad, pues atraería a los varones a este sector.

El diseño de las políticas de conciliación debe tener en cuenta las particularidades de este colectivo en el acceso a los servicios, concretamente su escaso poder adquisitivo, la vulnerabilidad de sus condiciones jurídicas y laborales y la ausencia de redes familiares[669].

Por su parte, las personas de más edad son invisibles en las actuales medidas de conciliación de la vida personal y familiar, a pesar de que sobran razones para contemplar en la normativa la adaptación ajustada de las fórmulas flexibilización. Las necesidades familiares son frecuentemente agravadas en este grupo, sumándose en ocasiones al cuidado de los padres ancianos el cuidado de los nietos. El cuidado de personas mayores, de los que vienen ocupándose las mujeres de edad madura[670], ha sido tradicionalmente ignorado en la regulación de la conciliación en comparación con el cuidado de los hijos[671], lo que provoca una desigualdad dentro de la categoría misma

[669] Las dificultades de conciliación dan lugar con frecuencia al fenómeno conocido como "maternidad transnacional", en el que muchas madres deciden emigrar dejando a sus hijos en el país de origen a cargo de otros familiares. La labor de los servicios como comedores escolares, servicios de acogida antes y tras el horario escolar, acogida en periodo de vacaciones, las guarderías públicas con horarios extensivos, espacios lúdicos y de juegos, y actividades extraescolares son de gran ayuda siempre que sean públicos y gratuitos.

[670] Reconciliation of work and family life – statistics. Care for incapacitated relatives. Eurostat (2019) p.11.*"As shown in Figure 9, mostly women provide care for incapacitated relatives: 63.0 % in contrast to 37.0 % of men. In addition, more care givers to incapacitated relatives are present in the older age groups: 48.5 % and 35.0 % in the age groups of 55-64 and 45-54 compared with 5.5 % for the age group 18-44 years. Furthermore, persons with care responsibilities for incapacitated relatives are mainly educated at medium level: 47.0 % versus 28.7 % and 24.3 % of caregivers with a low or high education level."* Disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/SEPDF/cache/80588.pdf (Consultado en fecha 09.08.2024).

[671] En este sentido RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. *supra nota* 637. p.712. Explica que por la marginación legal del cuidado de familiares de edad y la preferencia del legislador por los derechos de conciliación

de género entre féminas jóvenes que se ocupan de sus hijos y mujeres mayores que se ocupan de familiares en envejecimiento. Este menoscabo merece que las mujeres de mayor edad tengan una consideración adaptada y adecuada en la regulación de la conciliación.

El legislador ha sido consciente de la inversión de la pirámide de cuidado por causa de la baja natalidad y el envejecimiento de la población, y ha introducido en la Directiva 1158/2019 el cuidado de familiares distintos de los hijos. Sin embargo, falta un enfoque interseccional que atienda las necesidades de conciliación en las mujeres en las que se suma a los tradicionales factores de discriminación en este campo, el género y la posición familiar, con la edad madura. La interseccionalidad de estas situaciones es innegable pues lo datos demuestran que estas realidades están más presentes en determinadas zonas geográficas, como el Sur de Europa, y en determinados niveles sociales y económicos, pues es más frecuente en el caso de mujeres con un bajo nivel de ingresos.

La ausencia de la implantación de servicios públicos asequibles, suficientes y adecuados para las tareas de cuidado, dificultan aún más la situación de estas mujeres de mayor edad, que ven perpetuada su posición desigual en el mercado de trabajo al verse compelidas a desempeñar este papel de cuidadoras en el hogar de forma gratuita.

La conciliación y la corresponsabilidad en el reparto de tareas no atañe exclusivamente al binomio hombre y mujer, pues la cuestión de que los hombres se impliquen en la tarea de cuidados no es la única vía. Las Instituciones públicas y privadas, los Estados y las administraciones públicas también deben implicarse en la tarea de la conciliación, proporcionando servicios y medidas de apoyo suficiente en los cuidados[672].

Por otro lado, cuando al rol de mujer madura se añade el factor de pertenencia a una zona rural la dificultad de conciliación se agrava significativamente ante la falta de servicios públicos de cuidado, la escasez e inadecuación de las infraestructuras públicas, la dificultad de encontrar cuidadores profesionales debido al envejecimiento de la población rural, las particularidades del tejido empresarial rural y

relacionados con el cuidado de los hijos aquellos han sido calificados por la doctrina como “derechos de segundo grado”.

[672] Apunta esta idea PARRA-MORENO, P., MOTA LÓPEZ, R., LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J. “Diversidad y conciliación éticamente responsable en la empresa” en *Un nuevo pacto empresa-sociedad. Economía social y ética*. Dykinson (2022) p.36.

la dificultad de adaptación de las viviendas. La Directiva de conciliación no ha reparado en esta realidad agravada por la combinación de múltiples factores de desventaja[673].

Sobre el colectivo LGBTIQ+, el estudio del proyecto europeo ADIM en 2020, "Avanzando en la gestión de la diversidad LGBT en el sector público y privado" constata que el 72 % de las personas LGBTIQ+ eligen no hacer uso de las medidas de conciliación familiar para no desvelar sus circunstancias personales[674], haciendo presente el llamado estigma anticipado, o vaticinio de discriminación si se descubre su orientación sexual o identidad de género, como una estrategia de autodefensa para evitar una posible situación discriminatoria[675]. Mas grave aún es el caso de las mujeres LBTI que además también sufren las consecuencias de ser mujer, conformando una situación de posible discriminación interseccional que influye en su carrera profesional de tal forma que prefieren nadar en la invisibilidad.

En la sociedad actual la heterogeneidad está presente, dando lugar a situaciones con necesidades de conciliación amplias y múltiples por lo que las medidas deben responder a las singulares realidades de las personas trabajadoras.

La presencia en el mercado laboral de sujetos tradicionalmente discriminados y excluidos supone un nuevo reto para la necesaria adaptación e integración de estos grupos en el ámbito laboral y en las empresas. Desde una perspectiva ética de no discriminación e igualdad de oportunidades, ello incluye el

[673] En la Estrategia de Igualdad de género 2020-2025, la Comisión Europea es consciente de esta problemática y reclama que los Estados miembros garanticen soluciones de calidad, por ejemplo, en materia de atención a la infancia, que lleguen también a las zonas menos pobladas de Europa, *supra nota* 263. Punto 2. Prosperar en una economía con igualdad de género. Colmar las brechas de género en el mercado de trabajo…. Igualmente destaca las mujeres suelen tomar su decisión de si trabajar, y de cómo trabajar, en función de sus responsabilidades asistenciales y de si tales responsabilidades se comparten con la pareja, y de cómo se comparten. Esto supone un desafío especial en el caso de las familias monoparentales, la mayoría de las cuales están encabezadas por una mujer, y de las personas que viven en zonas rurales remotas para quienes a menudo no existen soluciones de apoyo.

[674] El Proyecto Europeo ADIM "Avanzando en la gestión de la diversidad LGBT en el sector público y privado" ha sido desarrollado por la Dirección General de Igualdad de Trato y Diversidad del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad de España, conjuntamente con la Comissão para a Ciudadanía e a Igualdad de Género de Portugal y la Universidad Complutense de Madrid. Los fines del proyecto son: evaluar cualitativa y cuantitativamente los climas y políticas organizacionales en relación con la inclusión en diferentes empresas y universidades, así como identificar las percepciones y experiencias de las trabajadoras y trabajadores de tales organizaciones respecto al colectivo LGBT+. https://adimlgbt.eu/2/ (Consultado en fecha 10.01.2025).

[675] Apunta PICHARDO, J.I. *supra nota* 290. p.12, que según el estudio ADIM esta situación encuentra paralelismo con la situación de una mujer embarazada, que oculta su embarazo ante una posible promoción en el trabajo y, que justifica ese ocultamiento con el argumento de ser una cuestión de su vida privada en lugar de admitir que en realidad se trata de una estrategia de autodefensa ante una posible situación discriminatoria.

acceso de formas de convivencia distintas a la familia nuclear clásica a medidas de conciliación laboral y familiar flexibles y capaces de responder las necesidades de toda la plantilla diversa[676].

Una parte de la doctrina reclama una mayor sensibilidad hacia las nuevas estructuras familiares no convencionales, que huya de configuraciones restrictivas en las definiciones de "familia", como las contempladas en la citada Directiva, y que evolucione hacia conceptuaciones flexibles y adaptables a las nuevas realidades sociales y a la diversidad familiar[677].

En definitiva, no podemos sino predicar la inexistencia de perspectiva interseccional en la actual regulación de la conciliación. Ni siquiera el Preámbulo de la Directiva de conciliación menciona esta cuestión, lo que constata nuevamente la invisibilidad de estos colectivos que deviene en procesos de privilegio y exclusión. Asistimos con ello a la marginalización de los sujetos interseccionales en los discursos políticos dominantes incluso en las regulaciones de la UE más prolíficas, como el derecho a la conciliación que nos ocupa en este capítulo.

La igualdad de derechos de grupos vulnerables minoritarios, algunos de ellos como las personas LGBTQI+, plenamente reconocida por ley en diversos países no se retrata en una forma de igualdad real y efectiva, lo cual no es baladí. La exclusión de personas trabajadoras en empleos atípicos u ocasionales en las medidas de conciliación exacerba las desigualdades ya existentes por género, edad, raza u origen étnico, dada la sobrerrepresentación de minorías en los sectores más precarios.

Frente a ello hubiera sido deseable que la Directiva contemplara políticas de conciliación con perspectiva de diversidad crítica e inclusiva, formulando estrategias o Planes específicos para familias construidas de una manera diferente. Las familias integradas por mujeres lesbianas que cuentan con una invisibilidad más acusada frente a la homosexualidad masculina, así como las personas LGBT+ con discapacidad, o de edad madura o pertenecientes a una minoría étnico racial, se enfrentan a un estrés de minoría más considerables que otros grupos con un único factor de inequidad.

La perspectiva por la que abogamos propiciaría además un cambio en las normas organizativas en las empresas, un cambio de presuposición empresarial sobre quién va a acogerse a los derechos y una mayor sensibilidad sobre la diversificación de los roles de cuidado, normalizando así otras realidades heterogéneas de las experiencias trabajo-vida.

[676] Así lo entienden PARRA-MORENO, P., MOTA LÓPEZ, R., LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J. *supra nota* 672. p.34.

[677] CABEZA PEREIRO, J. *supra nota* 650. p.51.

Añoramos en las políticas de conciliación alguna herramienta que permita llevar a cabo una evaluación del impacto de la interseccionalidad, que revele la idoneidad de medidas apropiadas a los trabajadores de diferentes familias y circunstancias. Para ello puede ser de gran utilidad promocionar la aportación de información por las personas empleadas para analizar sus necesidades particulares en conciliación de vida laboral y privada.

Encontramos muy interesante la formación en las entidades y empresas de comisiones de valoración de situaciones de interseccionalidad que agravan la dificultad de conciliación. Estas comisiones, entre cuyos miembros sería deseable que se incluyeran sujetos interseccionales, valorarían los factores de desventaja, establecerían un orden de impacto de cada vector y el peso que cada uno de ellos tiene en el problema, previa consulta de las personas afectadas para conocer sus necesidades. Con ello sería más fácil adaptar las medidas disponibles de conciliación a las realidades complejas.

La mirada interseccional es fundamental para entender la diversidad de las situaciones de las personas trabajadoras, cómo concilian el trabajo y las necesidades familiares, cuáles son sus oportunidades y sus obstáculos y qué soluciones buscan. Ignorar la interseccionalidad excluye de los logros normativos de igualdad a inmigrantes, minorías étnicas y religiosas, discapacitados y personas con estructuras familiares no tradicionales[678]. En este sentido, la interseccionalidad dotaría a las políticas de conciliación de desarrollo inclusivo y equitativo, ampliando los límites de las medidas de conciliación[679].

Lo contrario, supone continuar infravalorando los trabajos de cuidados donde prevalecen mujeres inmigrantes, a veces irregulares, al desatender las interseccionales entre género, raza, clase social y origen étnico[680]. En general, la escasa

[678] GIUSTO-AMPUERO A. "Practicas de Cuidado: Intersubjetividad, Interseccionalidad y Politicas Sociales", *Prisma Social* (2020) p.534.“*Mediante un análisis interseccional, es posible identificar no sólo la marca de género en los cuidados, sino también el componente etario, por ejemplo, si son personas mayores quienes cuidan a otros; o el componente racial, cuando son personas racializadas e inmigrantes en un determinado territorio geopolítico las que cuidan de sujetos denominados autóctonos. En esta transformación de los sistemas de cuidado, hacia la promoción de la autonomía personal y atención a la dependencia, es fundamental también la articulación de políticas sociales del cuidado con los modelos de producción económica y reproducción de la vida, de manera que se ajusten a una ética particular y contextual, posiblemente cercana a una ética de los cuidados”.* Disponible en https://revistaprismasocial.es/article/view/4114/4985 (Consultado en fecha 15.09.2023).

[679] ALEXANDRA BEAUREGARD, T., ADAMON, M.,KUNTER, A., MILES, L. Y ROPER I. "Diversity in the Work–Life Interface: Introduction to the Special Issue", *Equality, Diversity and Inclusion.* 39 (2020) p.474.

[680] BURGOS GOYE, M.C. “La feminización del teletrabajo. Alternativa de doble filo para la conciliación”, en *Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género*. Bomarzo (2022) p.220.

atención interseccional infringe el objetivo de la norma que consiste en fomentar la igualdad de género mediante la promoción de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, el reparto equitativo de los cuidados y las responsabilidades entre hombres y mujeres, y el cierre de las brechas de género en los ingresos, y acaba reforzando las desigualdades existentes en el mercado laboral[681].

En definitiva, reclamamos un enfoque interseccional que atienda a la distribución desigual del tiempo de cuidado y el trabajo, no solo entre hombres y mujeres, sino entre las propias mujeres y en toda su diversidad de raza, clase social, edad, estatus migratorio, nacionalidad, identidad sexual y/o de género, expresión de género, orientación sexual, estado familiar, etc.

Y esta mirada interseccional debe presidir no solo la tarea regulatoria legal y la interpretación jurisprudencial, sino que abarca una voluntad global, en la que participen las administraciones públicas mediante servicios públicos de apoyo a los cuidados públicos y gratuitos e instituciones de protección social con funciones de concienciación y sensibilización.

También las entidades privadas deben respaldar la conciliación igualitaria e inclusiva a través de un compromiso que se retrate en planes de igualdad diversitarios, en voluntad negociadora de recursos familiarmente responsables y en códigos de buenas prácticas con medidas de responsabilidad social y ética, que respondan a necesidades de sujetos interseccionales en los que se combina las necesidades cuidado con el género, la identidad cultural, la religión, la nacionalidad, etc.

A pesar de los costes económicos, las ventajas para las empresas no son desdeñables, mayor motivación y compromiso, prestigio corporativo, atracción de talento diverso, mayor productividad ya competitividad, ampliación de cuota de mercado, etc.

[681] CHIEREGATO, E. *supra nota* 652, *p.18."In other words, a broader and fuller account of the heterogeneity of workers and their needs could contribute to expand the scope of WLB policies and provisions and to reduce inequalities in access to them, thus reframing, and reclaiming, WLB as part of the broader equality agenda."*

XII.- LA DISCRIMINACION DIGITAL

Los avances digitales han sacudido considerablemente el mundo del trabajo y han dado lugar a nuevas discriminaciones y por ende a nuevos desafíos para la igualdad en el contexto del laboral. El Derecho del trabajo no puede relajarse a la hora de identificar la problematización de los actuales entornos laborales y debe proponer soluciones adaptadas a las, hasta hace poco, desconocidas inequidades.

Por tal razón en este epígrafe nos proponemos analizar si la discriminación digital afecta de igual forma a las personas que sufren un solo factor de diferenciación o a los sujetos que son discriminados por más de una dimensión, y si el perjuicio a que da lugar en este último caso es simplemente una suma de resultados o bien da lugar a un perjuicio particular, aumentado y específico.

A tal fin vamos a estudiar documentos de la UE relevantes en materia digital contextualizada en el campo laboral y desde una óptica interseccional, buscando las formas de reconocimiento legal y político de situaciones que revelan la presencia de discriminación digital y analizaremos si el tratamiento previsto alcanza a los sujetos en los que confluyen de forma interseccional distintos factores de desigualdad.

12.1. INTRODUCCION

Dado el ámbito de nuestro estudio debemos centrarnos en el contexto laboral lo cual nos obliga a detenernos en una nueva disciplina de reciente construcción, el Derecho digital del Trabajo donde la discriminación y la desigualdad digital tienen su propio comportamiento.

El uso masivo y acelerado de la digitalización ha dado lugar a nuevos escenarios de trabajo, como el teletrabajo, la economía de plataformas, el trabajo a demanda GYG economy, nuevos instrumentos de trabajo como los dispositivos digitales, internet de alta velocidad, robotización, así como a innovadoras herramientas de control, como geolocalizadores, la monitorización del tiempo de trabajo. Asimismo, han aparecido nuevos riesgos, como la dificultad de desconexión, la explotación por la hiperflexibilidad, la despersonalización de la relación de trabajo, el alto nivel de exposición a riesgos laborales, la disminución o ausencia de formación laboral, la falta

de representación colectiva y la atipicidad, discontinuidad y provisionalidad del empleo[682].

La irrupción imparable de los medios tecnológicos en el escenario laboral ha llevado a la doctrina académica y a las instituciones políticas a preguntarse por el impacto de la digitalización en el trabajo y a buscar la manera óptima de afrontar y legislar las distintas formas de trabajo digital. La celeridad de la implantación de la digitalización en el mundo laboral impone un tratamiento inaplazable.

En particular, dentro de este impacto digital nos interesa la parte que concierne a la igualdad y a las situaciones de discriminación. Uno de los retos que plantea el nuevo panorama es la forma de abordar la discriminación laboral a través de medios tecnológicos. Ambas pueden presentarse tanto en la fase de acceso al empleo como en el propio desempeño del trabajo, incluso en el momento de desvinculación contractual.

En los siguientes epígrafes vamos a tratar de encontrar la huella interseccional en el actual Derecho digital en el Trabajo, en particular en lo que toca a los aspectos relacionados con la igualdad y no discriminación. A su vez, y por razones de espacio, ceñiremos nuestro análisis a dos de los ámbitos donde la desigualdad se hace fuerte, en la llamada exclusión digital laboral y en la discriminación algorítmica en el trabajo.

12.2. LA TRANCISION DIGITAL EN LA UE

Siguiendo la estructura de capítulos anteriores, en este epígrafe abordaremos un recorrido temporal por los trabajos de la UE relativos al proceso de digitalización, si bien no nos interesa un itinerario al uso, sino un análisis con un claro enfoque igualitario e inclusivo, buscando el tratamiento interseccional de la brecha digital y la discriminación algorítmica en las orientaciones políticas de la UE.

La búsqueda de la equidad digital llevó a la ONU en la Declaración del Milenio a decidir velar por que todos puedan aprovechar los beneficios de las nuevas

[682] BALLESTER PASTOR, I. "Nuevas formas de autónomo y su protección social: contenido, alcance y retos pendientes". *Nuevas formas de acceso al empleo*. Atelier (2019) p.142.

tecnologías, en particular de las tecnologías de la información y de las comunicaciones[683].

En consonancia con los ODS, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PUND) en la Estrategia digital 2022-2025 recoge la propuesta de fomentar la colaboración y la innovación para conseguir el bienestar digital y cerrar la brecha digital[684].

La UE ha sido consciente desde hace décadas del riesgo de desigualdad y exclusión social que comporta la transición a una economía digital basada en el conocimiento, llamada a ser un poderoso factor de crecimiento, competitividad y creación de empleo. La Comisión lanzó en 1999 la iniciativa e Europe, un ambicioso programa destinado a difundir al máximo las tecnologías de la información. Uno de los objetivos de este programa fue garantizar que el proceso tecnológico fuese socialmente inclusivo[685].

El origen de las políticas de desarrollo de la Sociedad de la información puede situarse en el Consejo de Lisboa celebrado en el año 2000. Las instituciones de la UE se propusieron convertir la UE en una "*economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mudo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con mejores empleos y con mayor cohesión social*". Dicho objetivo estaba claramente vinculado al avance tecnológico, apostando por una sociedad de la información para todos[686].

Los objetivos adoptados en este Consejo fueron concretados en medidas acordadas en el Consejo de Feira en junio de 2000 donde se adoptó el Plan de Acción e Europe 2002, con la intención de contribuir al desarrollo de una sociedad de información

[683] *Resolución aprobada por la Asamblea General ONU 55/2. Declaración del Milenio (2000). III. El desarrollo y la erradicación de la pobreza.* Disponible en https://www.un.org/spanish/milenio/ares552s.htm (Consultado en fecha 16.02.2024).

[684] *Estrategia Digital 2022-2025 del Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo - PNUD (2022).* Disponible en https://digitalstrategy.undp.org/documents/Digital-Strategy-2022-2025-ABRIDGED-VERSION-PRINT_ES_Interactive.pdf (Consultado en fecha 16.02.2024).

[685] *Communication of 8 December 1999 on a Commission Initiative for the Special European Council of Lisbon, 23 and 24 March 2000 - EEurope - An Information Society for All*, *COM(1999) 687 Final*. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/eeurope-an-information-society-for-all.html (Consultado en fecha 27.01.204).

[686] *Consejo Europeo de Lisboa*, *supra nota* 438. Punto 8.

más equitativa y con más oportunidades de inclusión para todos[687]. La Comisión publicó el documento "e Europe 2002. Impacto y prioridades", donde llama la atención sobre la previsión de lucha contra la exclusión digital de los grupos sociales más desfavorecidos, recomendando acciones concretas como coordinar de manera más eficaz a nivel de la UE las políticas de lucha contra la exclusión digital, o publicar normas de diseño para todos relativas a los productos de tecnología de la información y con el fin de mejorar las posibilidades de empleo de las personas con necesidades especiales[688].

El siguiente Plan e-Europa 2005 se aprobó en el Consejo Europeo celebrado en Sevilla en el año 2002, con un objetivo transversal de acceso para todos, entre otros, y además contiene medidas relativas a la inclusión digital en todas sus líneas de acción[689]. Posteriormente, la Comisión Europea propuso el Plan i2010, un marco estratégico para fomentar el conocimiento y la innovación, la creación de empleo y la promoción del crecimiento. Uno de los retos prioritarios para alcanzar antes de 2010 era el de reforzar la cohesión económica, territorial y social con el fin de conseguir una sociedad europea de la información inclusiva[690]. Sin embargo, los Planes que reemplazaron estos Programas tuvieron un claro enfoque económico y se centraron en el impacto y el uso de las tecnologías en la economía.

En 2010 se aprueba por la Comisión "Una agenda Digital para Europa" con una previsión temporal de 2010-2020, y con el objetivo de impulsar la economía europea aprovechando las ventajas económicas y sociales sostenibles del mercado

[687] Otras iniciativas de la Comisión Europea como la e Learning 2001, también reflejaron la preocupación por la consecución de una sociedad digital inclusiva, que no decaerá en los sucesivos Planes de acción, en los que la brecha digital y los entornos inclusivos ocupan un papel cada vez más importante. *Plan de Acción ELearning. Concebir la Educación del futuro. COM(2001)172 Final*. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0172:FIN:ES:PDF (Consultado en fecha 04.08.2024).

[688] *Comunicación de la Comisión, de 13 de marzo de 2001: «eEurope 2002 - Impacto y Prioridades». Comunicación preparada para el Consejo Europeo de Estocolmo el 23 y 24 de marzo de 2001, COM(2001) 140 Final*, disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0140 (Consultado en fecha 27.01.2024).

[689] *E Europe 2005: Una sociedad de la Información para todos COM(2002) 263 Final*. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52002DC0263 (Consultado en fecha 28.01.2024).

[690] *I2010 – Una sociedad de la Información europea para el crecimiento y el Empleo. COM(2005) 229 Final* (2005).Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52005DC0229 (Consultado en fecha 28.01.2024).

único digital[691]. Para ello propuso maximizar el potencial de crecimiento de la economía digital, fomentando las competencias digitales y la informática de alto rendimiento, digitalizando la industria y los servicios, desarrollando la inteligencia artificial (IA) y modernizando los servicios públicos. Se centró en mejorar el acceso de los consumidores y las empresas a los bienes y servicios digitales en la UE, dotando a tal efecto a la Unión de un avanzado sistema de derechos de los usuarios y protección de los consumidores y empresas.

Su enfoque claramente económico restó trascendencia práctica a la perspectiva inclusiva, a pesar de reconocer que la brecha digital puede ayudar a los miembros de los grupos sociales desfavorecidos a participar en pie de igualdad en la sociedad digital y a salir de su condición desfavorecida incrementando su empleabilidad[692].

A pesar de esta previsión, el objetivo de la inclusión digital se retrata en escasas acciones clave en la Agenda Digital. La ralentización en la puesta en práctica de medidas reales y efectivas que materialicen la inclusión digital puede explicar que el marcador de la agenda digital que cada año se publica por la Comisión Europea ponga de manifiesto que la brecha digital persiste.

En 2015 se aprobó la Estrategia para el Mercado Único Digital encaminada a garantizar un entorno digital justo, abierto y seguro. Entre sus previsiones se encuentra impedir una discriminación injusta contra los consumidores y las empresas cuando intentan acceder a contenidos o comprar bienes y servicios en línea en la UE. Advierte que la discriminación puede adoptar la forma de restricciones basadas en la nacionalidad, la residencia o la ubicación geográfica, restricciones contrarias a los principios básicos de la UE[693].

Dada el uso creciente que están adquiriendo los sistemas de la Inteligencia artificial, en abril de 2018 la Comisión creó el Grupo de expertos de alto nivel sobre inteligencia artificial, formado por cincuenta y dos expertos independientes que

[691] *Una Agenda Digital para Europa. COM(2010)245 Final.* Disponible en https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0245:FIN:es:PDF (Consultado en fecha 27.01.2024).

[692] *Ibid.* 2.6. Fomentar la alfabetización, la capacitación y la inclusión digitales.

[693] *Una Estrategia para el Mercado Único Digital de Europa (DSM). COM(2015) 192 Final*. Punto 2. Un mejor acceso en línea para los consumidores y las empresas en Europa. Disponible en http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015DC0192&from=EN (Consultado en fecha 28.01.2024).

representan al mundo académico, la industria y la sociedad civil, que elaboraron unas Directrices para una IA fiable.

Dentro de los derechos fundamentales como base para una IA fiable Igualdad, no discriminación y solidaridad, se incluyen los derechos de las personas en riesgo de exclusión. Los expertos trabajan en la consideración de que en el contexto de la IA la igualdad implica que el funcionamiento de este tipo de sistemas no debe generar resultados injustamente sesgados y los datos utilizados para la formación de los sistemas de IA deben ser lo más inclusivos posibles, de forma que estén representados los diferentes grupos de población. Por ello, el Grupo de expertos de alto nivel sobre inteligencia artificial aboga por un adecuado respeto de las personas y grupos potencialmente vulnerables, como los trabajadores, las mujeres, las personas con discapacidad, las minorías étnicas, los niños, los consumidores u otras personas en riesgo de exclusión[694].

A pesar de que este trabajo experto contiene una explicación sobre cómo debe entenderse el concepto de vulnerabilidad vinculándolo a las tradicionales causas de discriminación, obvia por completo la dimensión multifactorial, lo cual nos da una pista clara del interés que suscita dentro del campo de la IA nuestro tema de estudio[695].

La anterior Estrategia marcó criterios para la segunda Agenda Digital, con documentos trascendentales que contienen un enfoque más social, justo e inclusivo, como el denominado «Configurar el futuro digital de Europa»[696], publicado en el año 2020. Esta Comunicación se centró en tres objetivos fundamentales: una tecnología al servicio de las personas, una economía justa y competitiva y una sociedad abierta, democrática y sostenible. Indica que la promoción, la innovación y la difusión tecnológica son un requisito previo para una buena calidad de vida y oportunidades de empleo, así como para colmar las brechas de participación existentes, en particular en las zonas rurales y remotas que sufren de envejecimiento y declive.

Notamos ya cierto enfoque de género, cuando señala que más mujeres pueden y deben tener carreras en el sector tecnológico, y la tecnología debe hacerlo beneficiarse de las habilidades y competencias de las mujeres. La transición debe ser justa y equitativa y alentar a las mujeres a participar plenamente en el proceso. Sin

[694] *Directrices éticas para una IA fiable* (2019). Apartado 44. Disponible en https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai (Consultado en fecha 18.02.2024).

[695] *Ibid.* Apartado 161.

[696] *Configurar el futuro digital de Europa. COM(2020) 67 Final.* A. Tecnología al servicio de las personas. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0067&from=ES (Consultado en fecha 28.01.2024).

embargo, no hay ninguna referencia, siquiera tácita, a la discriminación múltiple ni a la interseccionalidad de factores de discriminación. Nótese que la Estrategia para la Igualdad de género 2020-2025 fue publicada en el año 2020 y recoge la interseccionalidad como principio transversal.

La segunda Comunicación estratégica, complementaria de la anterior, es la llamada «Brújula digital: el enfoque de Europa para el Decenio Digital», una iniciativa decenal con vigencia hasta 2030[697]. En sus objetivos digitales, encontramos cierta preocupación igualitaria y antidiscriminatoria, si bien de escasa entidad.

La Comisión llama a alcanzar propósitos como los siguientes: al menos el 80 % de los adultos deberían poseer competencias digitales básicas, debería haber 20 millones de especialistas en TIC empleados en la Unión y debe aumentar el número de mujeres que asuman este tipo de puestos de trabajo.

La Comunicación pretende garantizar un acceso no discriminatorio de las personas a los servicios en línea y defiende la realización de principios como espacios digitales seguros y fiables, el equilibrio entre vida privada y vida laboral en un entorno de trabajo a distancia, la protección de los menores y la toma de decisiones basadas en algoritmos que sean éticas[698].

Sin perder la perspectiva de género, la Estrategia advierte que existe un grave desequilibrio entre sexos, ya que solo uno de cada seis especialistas en tecnologías de la información y las comunicaciones y uno de cada tres graduados en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas son mujeres. Asimismo, propone que en 2030 además del objetivo sobre competencias digitales básicas establecido en el Plan de acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, estén trabajando 20 millones de especialistas en tecnologías de la información y las comunicaciones en la UE, con convergencia entre mujeres y hombres.

La brecha digital es tratada como causa de una nueva «pobreza digital» puesta de manifiesto a raíz de la pandemia, no solo entre zonas urbanas bien conectadas y zonas rurales y remotas, sino también entre quienes pueden beneficiarse plenamente de un espacio digital enriquecido, accesible y seguro con una amplia gama de servicios, y quienes no pueden hacerlo. La Estrategia llama a garantizar que todos los ciudadanos y empresas de la UE puedan aprovechar la transformación digital para una vida mejor y más próspera. La visión de la UE para 2030 es una sociedad digital en la que nadie se

[697] *Brújula Digital 2030: El enfoque de Europa para el Decenio Digital.COM(2021) 118 Final.* Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM:2021:118:FIN (Consultado en fecha 28.01.2024).

[698] *Ibid.*4. Ciudadanía digital.

quede atrás. A pesar de este enfoque inclusivo, no se abordan los problemas discriminatorios de colectivos en desventaja.

En diciembre de 2022 el Parlamento Europeo y el Consejo aprobaron la Decisión por la que se establece el programa estratégico de la Década Digital para 2030[699]. Uno de los objetivos generales del programa consiste en colmar la brecha digital, alcanzar el equilibrio geográfico y de género mediante el fomento de oportunidades continuas para todas las personas, y facilitar condiciones equitativas y no discriminatorias para los usuarios durante la transformación digital en toda la Unión, mediante el refuerzo de las sinergias entre las inversiones públicas y privadas y el uso de los fondos nacionales y de la Unión. Igualmente pretende garantizar que todas las personas puedan participar en línea en la vida democrática, y que los servicios públicos, los servicios sanitarios y los servicios asistenciales también sean accesibles en un entorno en línea fiable y seguro para todos, en particular para los grupos desfavorecidos, incluidas las personas con discapacidad y las personas en zonas rurales y remotas.

El equilibrio de género constituye una de las Metas digitales del Programa, a cuyo fin se propone que un mínimo de veinte millones de especialistas en TIC estén empleados en la Unión, al tiempo que se facilite el acceso de las mujeres a este ámbito y se aumente el número de titulados en TIC.

El género y la situación geográfica son los únicos factores de vulnerabilidad que se encuentran referenciados en el programa y en el método de seguimiento de la transformación digital y del grado de consecución de las metas digitales[700]. En línea con los anteriores programas se obvia la consideración de otros factores y su posible dimensión interseccional, lo cual sorprende dada la trascendencia y la dimensión temporal de la Estrategia.

Recientemente, la idea de alineación entre la transformación digital con los derechos fundamentales va creciendo en la UE, lo que podría allanar la esperanza de reconocimiento de la desigualdad digital de índole interseccional. Sin embargo, no sucede así.

La Declaración conjunta sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital, documento aprobado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión en el año 2023 recoge las intenciones, el compromiso político y la

[699] *Decisión (UE) 2022/2481 del Parlamento europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se establece el Programa Estratégico de la Década Digital para 2030. DOUE 19.12.2022. L 323/4* (2022). Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022D2481 (Consultado en fecha 29.01.2024).

[700] *Ibid.* art.5.2.

responsabilidad compartidos por la UE y sus Estados miembros sobre la transformación digital y la forma de abordarla[701].

Entre sus objetivos recoge situar a las personas en el centro de la transformación digital, respaldar la solidaridad y la integración mediante la conectividad, la educación, la formación y las capacidades digitales, conseguir unas condiciones de trabajo justas y equitativas así como el acceso a los servicios públicos digitales en línea, recordar la importancia de la libertad de elección en la interacción con los algoritmos y los sistemas de inteligencia artificial y en un entorno digital equitativo, fomentar la participación en el espacio público digital, aumentar la seguridad, protección y empoderamiento en el entorno digital, al tiempo que se garantiza la privacidad y el control individual de los datos y promover la sostenibilidad[702].

El respeto a los Derechos Fundamentales está presente en todo el documento de tal forma que la Declaración propicia que el diseño, el desarrollo, el despliegue y el uso de soluciones tecnológicas permitan el ejercicio de este valor fundamental y promuevan la solidaridad y la inclusión[703].

También recibe atención el respeto a la Igualdad y la ausencia de discriminación. Concretamente establece el compromiso de velar por que los sistemas algorítmicos se basen en conjuntos de datos adecuados para evitar la discriminación y de permitir la supervisión humana de todos los resultados que afecten a la seguridad y los derechos fundamentales de las personas. Asimismo, dispone el derecho a la participación efectiva en el espacio público digital de manera no discriminatoria. En esta dimensión se fija el compromiso de capacitar a las personas para que puedan tomar decisiones concretas con libertad y limitar la explotación de las vulnerabilidades y los sesgos, en particular a través de la publicidad personalizada[704].

La inclusión digital tiene su propio Capítulo II en el que se destaca la responsabilidad de llevar a cabo una transformación digital que no deje a nadie atrás que beneficie a todos, que logre el equilibrio de género, la inclusión de las personas de edad avanzada, de las personas que viven en zonas rurales, de las personas con

[701] *Declaracion europea sobre los Derechos y Principios digitales para la Década Digital (2023/C 23/01) DOUE 23.1.2023 ES C 23/1* (2023). Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?toc=OJ%3AC%3A2023%3A023%3ATOC&uri=uriserv%3AOJ.C_.2023.023.01.0001.01.SPA (Consultado en fecha 26.01.2024).

[702] *Ibid. Considerando 7.*

[703] *Ibid.*Capitulo II.2.a.

[704] *Ibid.*Capítulo III.9.c, IV. 12 y 15. F.

discapacidad o marginadas, vulnerables o privadas de derechos[705]. El posible perjuicio agravado por la interacción de estos factores no tiene ninguna mención.

En el contexto laboral la Declaración pretende ser una guía para los responsables de las políticas cuando reflexionen sobre unas condiciones de trabajo justas y equitativas, estableciendo el derecho a una protección adecuada en el entorno digital y en el puesto de trabajo físico, con independencia de su situación laboral y de la modalidad o la duración del empleo.

Este compromiso se concreta en garantías como velar por que toda persona pueda desconectar y beneficiarse de salvaguardias para asegurar el equilibrio entre vida privada y vida laboral en un entorno digital, garantizar que las herramientas digitales no supongan ningún tipo de riesgo para la salud física y mental de los trabajadores en el entorno de trabajo, el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en el entorno digital, incluidos su derecho a la privacidad, el derecho de asociación, el derecho de negociación y acción colectiva, así como la protección frente a una vigilancia ilegal e injustificada. En materia de inteligencia artificial se pretende que su uso en el lugar de trabajo sea transparente y siga un enfoque basado en los riesgos, que las decisiones importantes que afecten a los trabajadores cuenten con supervisión humana y que, en general, se los informe de que están interactuando con sistemas de inteligencia artificial[706].

Destaca el papel de las organizaciones sindicales y patronales en la transformación digital, en particular en lo relativo a la definición de unas condiciones de trabajo justas y equitativas, también en lo que respecta al empleo de herramientas digitales en el trabajo[707]. Como veremos a continuación, este nivel participación puede constituir una herramienta útil para compensar la ausencia de perspectiva interseccional en las políticas relativas a la digitalización en el ámbito laboral.

La falta de referencia en plano interseccional en la Declaración viene a desviarse de otras orientaciones políticas de la UE que en ámbitos distintos y a fecha

[705] *Ibid.*Capítulo II. Solidaridad e inclusión.

[706] *Ibid.* Capítulo II. Condiciones de trabajo justas y equitativas.

[707] Algunos autores son muy críticos con la concepción individualista de la tutela de los derechos en la transición digital abogando por el desarrollo de las competencias de participación de los representantes sindicales sobre las decisiones algorítmicas de gestión del trabajo. SÁEZ LARA, C. "Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales", *Cuadernos de Relaciones Laborales.* 40.2 (2022) p.299. Disponible en https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8565471 (Consultado en fecha 15.02.2024). BOGONI, M. "Dialogo social y negociación colectiva: a propósito del Acuerdo marco europeo sobre digitalización", *Digitalización, recuperación y reformas laborales.* (2022) p.540. Disponible en https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8783419 (Consultado en fecha 15.02.2024).

actual contemplan la aplicación de un enfoque interseccional, al menos de forma testimonial. Dada la fecha del documento y el camino ya recorrido por las instituciones de la UE en aspectos antidiscriminatorios, la ausencia de esta mirada multidimensional constituye una pérdida de oportunidad que deja la Declaración y sus principios en un plano de obsolescencia e ineficacia antidiscriminatoria.

Las previsiones futuras tampoco arrojan esperanzas de atajar la discriminación interseccional en el contexto de la brecha digital o de la IA. El primer informe sobre el estado de la Década Digital de la Comisión que incluye el seguimiento de la citada Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital, analiza la evolución de la política digital y hace balance del progreso realizado por la UE hacia una transformación digital satisfactoria para las personas, las empresas y el medio ambiente. Entre las metas pendientes de alcanzar no figura la igualdad interseccional. Se prevé aumentar las capacidades digitales de la población, colmar la brecha de capacidades digitales entre hombres y mujeres especialmente en el caso de las personas mayores, que han recibido menos educación formal o que viven en una zona rural o una región ultraperiférica[708].

La carencia de enfoque interseccional en el tratamiento de la brecha digital también se evidencia en la Comunicación de la Comisión por la que se establecen las trayectorias previstas a escala de la Unión de las metas digitales, que acompaña y complementa el citado informe sobre el estado de la Década Digital de la Comisión[709]. Presenta las trayectorias previstas a escala de la Unión para la consecución de cada una de las metas digitales para 2030 y proporciona nuevos avances y actualizaciones sobre la base de los últimos datos y tendencias observados.

Observa que el nivel de capacidades digitales se ve influido por varios factores sociodemográficos, como la edad, el nivel de educación, la situación laboral y el lugar de residencia, con una brecha en general entre las zonas rurales y urbanas. Sobre los grupos vulnerables recomienda que los Estados miembros pongan en marcha acciones integradas centradas en la educación formal y no formal, el aprendizaje permanente y las medidas políticas destinadas a reducir sus desventajas.

Un dato importante en el documento es que detecta que la brecha entre hombres y mujeres (en porcentaje) ha ido disminuyendo en los últimos años, y la

[708] *Informe sobre el estado de la Década Digital de 2023.* COM(2023) 570 Final. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0570 (Consultado en fecha 29.01.2024).

[709] *Comunicación de la Comisión por la que se establecen las trayectorias previstas a escala de la Unión de las metas digitales. C(2023) 7500 Final*. https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/library/communication-establishing-union-level-projected-trajectories-digital-targets (Consultado en fecha 29.01.2024).

diferencia entre hombres y mujeres con al menos capacidades básicas ha disminuido. Sin embargo, sí persiste la brecha de inversión que afecta a los hogares de las zonas suburbanas, semirrurales y rurales, que es más costosas.

El segundo sobre el estado de la Década Digital de la Comisión emitido en 2024[710] confirma los hallazgos del informe relativo al año 2023. Incluye una evaluación de las hojas de ruta estratégicas a nivel nacional y la contribución individual de los Estados miembros y se les invita a revisar las recomendaciones horizontales y específicas proporcionadas a fin de que ajusten sus hojas de ruta nacionales para alinearse con la ambición del programa de política de la Década Digital. Para asegurar que las personas y sus derechos estén en el centro de la transformación digital, recomienda monitorear mejor los riesgos sociales y económicos derivados de la digitalización, abordando cuestiones como la desigualdad, la pobreza, la discriminación en línea y la exclusión social, y fomentar apoyo humano directo a aquellos que enfrentan dificultades. Sin embargo, entre sus indicaciones no figura la cuestión interseccional.

Podemos comprobar que la política digital de la UE no sale del trinomio género, edad, factor geográfico, y en ocasiones menciona la discapacidad y la renta. Ello queda muy lejos del tratamiento debido, tanto cuantitativamente, al no considerar otros vectores de desigualdad (como la orientación sexual, identidad sexual y/o de género y la expresión de género, la condición racial, etc.,) como en el plano cualitativo, al ignorar por completo la dimensión interseccional del cruce de factores y su perjuicio específico. Insistimos en que no propugnamos una lista interminable de vectores de opresión, pero dejar en la invisibilidad determinados ejes y la interactuación de factores deja desprovistos de tutela a grupos con desventajas agravadas y resta eficacia a las políticas que acometen desigualdades de vanguardia.

Por último, merece la pena detenerse en otros documentos relevantes del Parlamento Europeo y del CESE en los que se atiende a la brecha digital.

En el año 2017 el Parlamento Europeo aprobó la Resolución sobre las implicaciones de los macrodatos en los derechos fundamentales: privacidad, protección de datos, no discriminación, seguridad y aplicación de la ley. De este documento nos llama la atención el amplio listado de factores que pueden incurrir en discriminación ilícita, mencionando la raza, el color, el origen étnico o social, las características genéticas, la lengua, la religión o creencia, las opiniones políticas o de otra índole, la propiedad, el nacimiento, la discapacidad, la edad, el género, la expresión o la identidad de género, la orientación sexual, la situación en materia de residencia, la salud o la

[710] *Informe sobre el estado de la Década Digital de 2024*. COM (2024) 260 Final. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:6a48b4a5-3855-11ef-b441-01aa75ed71a1.0015.02/DOC_1&format=PDF (Consultado en fecha 10.01.2025).

pertenencia a una minoría nacional[711]. A pesar de la amplitud de dimensiones personales consideradas dignas de protección, no se alude a la combinación de estos factores ni sus posibles efectos interseccionales.

En el año 2021 encontramos una Resolución del Parlamento Europeo con mención de perspectiva interseccional. Se trata del documento denominado "Cierre de la brecha digital de género: participación de la mujer en la economía digital". Destaca la importancia de adoptar un enfoque interseccional para todas las iniciativas de integración de la dimensión de género con vistas a ampliar el acceso de las mujeres a los servicios digitales y su utilización por ellas, así como a la educación y el empleo en la economía y la sociedad digitales. Esta la única referencia interseccional en todo el documento y se plantea ligada solo al factor género[712].

También reclama un enfoque multinivel para abordar la brecha de género en todos los niveles de la educación y el empleo en el sector digital en ámbitos relacionados con las CTIM, la IA y el sector de la investigación y la innovación.

Alude a otros factores de desventaja, pero sin dimensión interseccional. Recuerda que las personas con discapacidad, los grupos étnicos y minoritarios, las mujeres de contextos socioeconómicos diferentes, las mujeres mayores y las mujeres de las zonas rurales, así como las mujeres refugiadas y migrantes, pueden tener dificultades para acceder a los servicios digitales y las infraestructuras conexas y pide a los Estados miembros que aborden la exclusión digital de todos los grupos vulnerables de la sociedad.

Mas tarde, el Parlamento Europeo aprobó en 2022 la Resolución sobre la brecha digital y las diferencias sociales como consecuencia de la digitalización en la que manifiesta su preocupación por la persistencia de la brecha digital, ya que sigue estando lejos de cerrarse y pide que se examinen cuidadosamente las necesidades de las personas, especialmente las de los grupos vulnerables, con el fin de evaluar cómo pueden beneficiarse de estas nuevas tecnologías[713].

---

[711] *Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de marzo de 2017, sobre las implicaciones de los macrodatos en los Derechos Fundamentales: privacidad, protección de datos, no discriminación, seguridad y aplicación de la Ley* (2016/2225(INI)). Los macrodatos con fines coercitivos, 31. No discriminación. Disponible en https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/bba9b363-8fdf-11e8-8bc1-01aa75ed71a1 (Consultado en fecha 04.04.2024).

[712] *Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre el cierre de la Brecha Digital de Género: Participación de la Mujer en la economía digital*. *supra nota* 306. Apartado 36.

[713] *Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de diciembre de 2022, sobre Brecha Digital : Diferencias sociales como consecuencia de a digitalización. DOUE 17.5.2023 C 177/57* (2023). Disponible en

La Resolución tiene un claro enfoque inclusivo con numerosas referencias a los ciudadanos vulnerables, entendiendo como tales aquellos con un nivel educativo más bajo, las personas de edad avanzada, las personas con discapacidad, las personas con dificultades de aprendizaje y las personas con bajos ingresos.

Con el fin de hacer frente a la exclusión digital, superar la brecha digital en la sociedad y permitir la inclusión de todos los ciudadanos destaca la importancia de la educación digital temprana, planes de estudios de educación digital actualizados, el aprendizaje permanente o el reciclaje y la mejora de las capacidades. Subraya la necesidad de luchar contra la exclusión financiera de los grupos sociales vulnerables, a fin de permitir la inclusión de todos los ciudadanos en la sociedad digital, independientemente de sus ingresos, situación social, situación geográfica, salud o edad.

La discriminación tecnológica es considerada como una forma de pobreza y exclusión social y señala el deber de garantizar salvaguardias contra cualquier posible discriminación a la hora de acceder a los servicios básicos que requieran el uso de capacidades digitales. Pide a las administraciones públicas y a las empresas que sean inclusivas y diseñen sus servicios en línea de manera comprensible para que las personas de todas las edades y niveles educativos puedan acceder a ellos y utilizarlos, a fin de contribuir a colmar las brechas que siguen existiendo.

El Parlamento resalta como factores de exclusión digital, la situación sociodemográfica, la edad, el género, la situación de inactividad laboral, la discapacidad el origen o la condición de inmigrante. Respecto de estos últimos señala que la brecha digital tiene importantes consecuencias para los inmigrantes, ya que la discriminación puede agravarse si existe un acceso incompleto o insuficiente a los servicios públicos y privados en línea y a los medios digitales[714]. Plantea la cuestión de los efectos negativos de la digitalización de los servicios públicos y privados en los trabajadores y las personas, como las personas mayores o con discapacidad, los ciudadanos con bajos ingresos, socialmente desfavorecidos o desempleados, los migrantes y refugiados o las personas de zonas rurales y remotas[715].

El Parlamento apuesta por la humanización de la digitalización y vincula la economía digital con el respeto pleno de los derechos fundamentales, en particular para

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022IP0438 (Consultado en fecha 04.04.2024).

[714] *Ibid.* apartado 18.

[715] *Ibid.* Considerando H.

los trabajadores. Sorprende, sin embargo, la falta de previsión de protección interseccional en su texto, lo que nos da una idea de los lejos que están las instituciones de la UE de incluir la discriminación digital interseccional entre sus intereses a corto plazo.

El CESE ha contemplado las desigualdades digitales con lente interseccional en el Dictamen exploratorio sobre «La brecha digital de género» aprobado en 2018. Destaca que a menudo, la brecha digital se entrelaza con otras formas de discriminación como la pertenencia a una minoría étnica, vida en una zona rural, condición de inmigrante, persona con discapacidad o en situación de pobreza, etc. La tecnología puede ayudar a superar dichas barreras, haciendo que el mundo sea más inclusivo para todos, pero advierte que, si este proceso no es dirigido por los interlocutores sociales, también puede acentuarlas[716].

Los documentos de la UE nombrados en este epígrafe sirven de botón de muestra de los trabajos de la UE que abordan la desigualdad digital. Como se comprueba en este repaso, el enfoque interseccional no es motivo de interés en este ámbito, ni siquiera tácitamente, como tampoco hay referencias a la discriminación múltiple. Solo en muy escasos documentos encontramos alguna tímida referencia sin desarrollo significativo. No alcanzamos a entender esta despreocupación a nivel de la UE en pleno proceso de transformación digital, en un ámbito innovador por su propia naturaleza, máxime cuando en otros campos de tutela igualitaria el perjuicio particular y agravado está expresamente reconocido y es objeto de tratamiento político y jurídico.

Para finalizar este epígrafe debe aclararse que la Agenda digital europea abarca la regulación de otros campos y derechos digitales, como la protección y la puesta en común de datos, el mercado único digital, la administración electrónica, la ciberdefensa y las transacciones electrónicas. Por razones de espacio no vamos a tratar estos ámbitos y nos ceñimos, dentro del amplio espectro de la transformación digital, a aquellas materias que competen al mundo del trabajo y específicamente a aquellos aspectos que referidos a cuestiones de índole antidiscriminatoria e igualitaria.

12.3. LA UE ANTE LA IMPARABLE LLEGADA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Podemos afirmar que prácticamente cualquier ciencia, rama o disciplina tiene su versión digital. La amplitud de materias que integran la transición digital ha

[716] *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La Brecha Digital de Género» DOUE 6.12.2018 C 440/37* (2019). Apartado 2.2.4. Documento disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018AE2156 (Consultado en fecha 04.02.2024).

dado lugar a un cuerpo de normas jurídicas y de orientaciones políticas que abarca temas como la Inteligencia Artificial, la protección de datos, el consumo de productos digitales, la ciberseguridad, y un largo etc. Por motivos de espacio a partir de aquí solo nos detenemos en algunos de ellos, particularmente en aquellos que tratan aspectos de las relaciones laborales y del mercado de trabajo y que de forma significativa entran en el plano de las discriminaciones.

La Inteligencia artificial desempeña un papel fundamental en nuestro mundo y en la sociedad actual y se presenta como la tecnología más estratégica del siglo XXI. Por ello en el año 2018 la Comisión Europea presentó la Comunicación Inteligencia artificial para Europa con el fin de impulsar la adopción de la IA en todos los ámbitos de la economía, prepararse para las transformaciones socioeconómicas que origina la IA, previendo los cambios en el mercado laboral y la adaptación de los sistemas de protección social.

Asimismo, pretende garantizar el establecimiento de un marco ético y jurídico apropiado, basado en los valores de la Unión y en consonancia con la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE[717]. Con el fin de garantizar que la IA sea integradora y no discriminatoria incluye entre sus metas la incorporación al desarrollo de la IA de un mayor número de mujeres y de personas de diversos orígenes, incluidas personas con discapacidad. En este aspecto, advierte sobre los riesgos de la IA en lo concerniente a cuestiones tales el sesgo y la discriminación. La Comisión se compromete a invitar a los interlocutores sociales a incluir la IA y su impacto en la economía y el empleo, y en particular la importancia de la diversidad y el equilibrio de género.

Este interés por la cuestión discriminatoria de la IA (unidimensional, no interseccional) se replica con más intensidad en el Libro Blanco sobre la inteligencia artificial: un enfoque europeo orientado a la excelencia y la confianza[718], publicado por la Comisión en febrero de 2020. El Libro recopila los Pilares fundamentales de las alternativas políticas que ofrece para facilitar un desarrollo de la inteligencia artificial seguro y fiable en Europa, que respete plenamente los valores y los derechos de los ciudadanos de la UE.

Los factores de discriminación son tratados de forma separada, al advertir que el uso de la inteligencia artificial puede afectar a los valores sobre los que se fundamenta la UE y provocar la conculcación de derechos fundamentales, como la

[717] *Inteligencia Artificial para Europa.* COM(2018) 237 Final. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52018DC0237&qid=1623513372391 (Consultado en fecha 02.02.2024).

[718] *Libro Blanco sobre la Inteligencia Artificial*, *supra nota* 635.

ausencia de discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o credo, discapacidad, edad u orientación sexual. La Comisión alienta a aplicar un enfoque que promueva valores como el pluralismo, la inclusión, y la ausencia de discriminación. La diversidad, no discriminación y equidad se contemplan como requisitos esenciales para generar confianza en la IA centrada en el ser humano[719].

Consciente del efecto nocivo que puede llegar a tener el uso de la IA, el Libro dedica un capítulo a los riesgos para los derechos fundamentales, especialmente la protección de los datos personales y de la privacidad y la no discriminación. Estos riesgos pueden ser resultado de defectos en el diseño general de los sistemas de IA (especialmente en lo que se refiere a la supervisión humana) o del uso de datos que puedan ser sesgados sin una corrección previa (por ejemplo, se entrena un sistema utilizando única o principalmente datos relativos a hombres, y ello se traduce en resultados peores con relación a las mujeres).

Fruto del futuro marco normativo para la inteligencia artificial en la UE previsto en el Libro Blanco, el 21 de abril de 2021 la Comisión Europea publicó la propuesta de nueva "Ley de inteligencia artificial" que consagra en la legislación de la UE una definición tecnológicamente neutra de los sistemas de IA. Pretende garantizar un elevado nivel de protección para dichos derechos fundamentales, así como hacer frente a diversas fuentes de riesgo mediante un enfoque basado en los riesgos claramente definido. Refuerza y promueve la protección de los derechos la no discriminación, la igualdad entre hombres y mujeres y prevé efectos positivos en los derechos de diversos grupos especiales, como los derechos de los trabajadores a unas condiciones de trabajo justas y equitativas y la integración de las personas discapacitadas.

La propuesta complementa el Derecho de la Unión vigente en materia de no discriminación al establecer requisitos específicos que tienen por objeto reducir al mínimo el riesgo de discriminación algorítmica.

En diciembre de 2023 se alcanzó un acuerdo provisional entre el Consejo de la UE y el Parlamento Europeo para avanzar en la aprobación del llamado "Reglamento de Inteligencia Artificial" o "Ley de Inteligencia artificial". No es hasta el 13 de marzo de 2024 cuando se aprobó la Resolución legislativa del Parlamento Europeo sobre la Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial. Finalmente se publicó el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de

[719] *Generar confianza en la Inteligencia Artificial centrada en el ser humano, COM(2019)168 Final.* 2.1. Directrices para una IA fiable elaboradas por el grupo de expertos de alto nivel sobre la IA. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52019DC0168 (Consultado en fecha 03.02.2024).

junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial. En el siguiente epígrafe realizaremos un comentario más amplio sobre este Reglamento[720].

Por otra parte, en septiembre de 2022 la Comisión publicó una Propuesta de Directiva relativa a la adaptación de las normas sobre responsabilidad civil no contractual a la inteligencia artificial (una «Directiva sobre responsabilidad en materia de IA»), con el fin de garantizar que las personas perjudicadas por los sistemas de IA disfruten del mismo nivel de protección que las perjudicadas por otras tecnologías en la Unión. Dicha propuesta trata ampliamente la discriminación en sus Considerandos, pero se olvida de ella en el articulado propuesto.

Así la Propuesta considera las consecuencias discriminatorias de las imprecisiones técnicas de los sistemas de IA destinados a la identificación biométrica remota de las personas físicas en tiempo real y en diferido que conllevan un alto riesgo en lo que respecta a la edad, la etnia, el sexo o la discapacidad. Por este motivo, se considera que deben aplicarse requisitos específicos referentes a las capacidades de registro y la vigilancia humana a ambos tipos de sistemas de identificación biométrica remota.

En el ámbito laboral, también considera de alto riesgo los sistemas de IA que se utilizan en el empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo, sobre todo para la contratación y la selección de personal, para la toma de decisiones relativas a la promoción y la rescisión de contratos, y para la asignación de tareas y el seguimiento o la evaluación de personas en relaciones contractuales de índole laboral, dado que pueden afectar de un modo considerable a las futuras perspectivas laborales y los medios de subsistencia de dichas personas.

Dichos sistemas pueden perpetuar patrones históricos de discriminación, por ejemplo, contra las mujeres, ciertos grupos de edad, personas con discapacidad o personas de orígenes raciales o étnicos concretos o con una orientación sexual

[720] *Propuesta de Reglamento por el que se establecen normas armonizadas en materia de Inteligencia Artificial (Ley de Inteligencia Artificial).* COM(2021) 206 Final. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206&qid=1707718520683 (Consultado en fecha 12.02.2024). *Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de junio de 2024 por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial).* DOUE 12.07.2024, L-2024-81079 (2024). Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32024R1689&qid=1731225779586 (Consultado en fecha 10.11.2024).

determinada, durante todo el proceso de contratación y en la evaluación, la promoción o la retención de personas en relaciones contractuales de índole laboral.

Estos grupos vulnerables son también objeto de protección en la Propuesta en el ámbito del acceso y el disfrute de determinados servicios y ayudas esenciales de carácter público y privado necesarios para que las personas participen en la sociedad o cuenten con unas condiciones de vida mejores. Los sistemas de IA usados con este fin pueden discriminar a personas o grupos y perpetuar patrones históricos de discriminación, por ejemplo, por motivos de origen racial o étnico, discapacidad, edad u orientación sexual, o generar nuevas formas de efectos discriminatorios.

Por razones de espacio, no podemos mencionar en este trabajo todos los documentos, normas y acciones de la UE en materia de IA, si bien podemos afirmar que en nuestra amplia búsqueda dentro de los documentos de la UE relacionados con la IA no hemos encontrado referencias interseccionales, a pesar de que el enfoque de la UE con respecto a la inteligencia artificial pretende centrarse en el ser humano y garantizar los derechos fundamentales.

12.4. ANALISIS INTERSECCIONAL DE DOCUMENTOS DE LA UE

Para continuar analizando si el marco digital de la UE otorga efectiva protección a las personas con factores de discriminación combinados, tomamos como referencia por su alcance, significado y fecha el Acuerdo Marco de los interlocutores europeos sobre digitalización[721], el Reglamento de IA[722] y la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en las plataformas[723], estas dos últimas llamadas convivir en paralelo en el contexto de los algoritmos. Asimismo, formará parte de este análisis

[721] *Acuerdo Marco de los interlocutores sociales europeos sobre digitalización* (2020). Disponible en https://www.ceoe.es/sites/ceoe-corporativo/files/content/file/2020/12/22/110/acuerdo_marco_interlocutores_sociales_europeos_digitalizacion_2020.pdf (Consultado en fecha 20.03.2024).

[722] *Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de junio de 2024 por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial), supra nota* 720.

[723] *Directiva* (UE) 2024/2831 *del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2024 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. DOUE 11.11.2024,* L-2024-81667 (2024). Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831 (Consultado en fecha 12.11.2024).

referencias al contexto digital en otros documentos políticos y normativos aprobados en las políticas de la UE.

Iniciamos este análisis afirmando que el enfoque digital de la UE no reconoce expresamente la interseccionalidad como forma de discriminación, a pesar de que uno de los pilares de la estrategia para la transición digital de la UE es poner la tecnología al servicio de las personas con el compromiso de invertir en capacidades digitales para todos los europeos y garantizar que la inteligencia artificial se desarrolle de manera respetuosa con los derechos de las personas y merezca su confianza.

Ninguno de los tres documentos principales reseñados contempla ni siquiera tácitamente el problema de la interseccionalidad ni la perspectiva por la que abogamos en esta tesis. No reconocen la interseccionalidad como forma de discriminación en ningún grado ni tampoco abordan la discriminación múltiple.

Comenzamos por el Acuerdo Marco sobre digitalización[724], fruto de la importancia del diálogo entre los agentes sociales, una de cuyas líneas es la relativa a competencias digitales y empleabilidad. El Acuerdo marco integra los objetivos y garantías marcados por el enfoque digital de la UE al ámbito del trabajo y de la negociación colectiva. Ello supone un cauce fundamental para la negociación colectiva en materia de incorporación de la IA al trabajo que permita garantizar los derechos de los trabajadores y sus derechos fundamentales[725].

Desafortunadamente no encontramos ningún trazo interseccional en este documento. Quizás ello sea debido a la escasa novedad del Acuerdo Marco en cuanto al diálogo social que propone. Ninguno de sus objetivos es novedoso, como tampoco lo es el alcance de las soluciones que contempla, que no pasan de enunciar problemas, objetivos generales y posibilidades para la reflexión. Por ello algunos autores sostienen que su impacto en las relaciones laborales no será constatable a corto plazo[726].

El Acuerdo marco solo contempla la discriminación en el contexto de la IA, estableciendo directrices y principios sobre cómo y en qué circunstancias se introduce la IA en el mundo laboral. Entre los tres componentes que atribuye a una IA fiable señala que debe ser lícita, justa, transparente, segura y fiable, cumpliendo con todas las leyes

[724] *Acuerdo Marco de los interlocutores sociales europeos sobre digitalización* (2020). *supra nota* 721.

[725] SEPÚLVEDA GÓMEZ, M. "El Acuerdo Marco europeo sobre Digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada", *Temas Laborales,* 158 (2021) p.240. Disponible en https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8088956 (Consultado en fecha 18.02.204).

[726] GOERLICH PESET, J.M. "El Acuerdo Marco europeo sobre sigitalización", *Documentación Laboral,* 122, (2021) p.54. Disponible en https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7991780 (Consultado en fecha 18.02.2024).

y reglamentos aplicables, así como con los derechos fundamentales y las normas de no discriminación. Y ello debe cumplirse a lo largo de todo el ciclo de vida del sistema y respetarse en su despliegue en el mundo laboral.

Los interlocutores sociales reconocen que deben abordarse las posibles tensiones entre el respeto de la autonomía humana, la prevención de los daños, la equidad y la capacidad de toma de decisiones. Entre las medidas a considerar figura la de seguir los principios de equidad, es decir, asegurar que los trabajadores y grupos estén exentos de prejuicios y discriminación injustos. Igualmente seguir las normas éticas acordadas, asegurando el respeto de los derechos humanos y fundamentales de la UE, la igualdad y otros principios éticos.

Puede comprobarse que la previsión antidiscriminatoria únicamente tiene un formato clásico y unidimensional. Sus disposiciones aluden al deber de los interlocutores sociales de abordar la desigualdad entre hombres y mujeres y de asegurar una política de igualdad de oportunidades para que la tecnología digital resulte beneficiosa para todos los trabajadores. Sorprende que el género sea el único factor de discriminación expresamente reconocido en el Acuerdo, y ello resta carácter innovador a su compromiso, que solo contempla objetivos, puntos y contenidos tradicionalmente conocidos en el terreno del dialogo social y no aporta soluciones novedosas[727]. Dicha carencia no ayuda a integrar el escaso papel que está jugando en la actualidad la negociación colectiva en materia digital.

Teniendo en cuenta además que el Acuerdo entre interlocutores sociales tiene un amplia y especial naturaleza constructiva, y dada la desatención del ordenamiento jurídico laboral sobre las cuestiones interseccionales, la norma pactada habría encontrado un decidido espacio de protagonismo en el tratamiento de la cuestión interseccional. Los derechos laborales en juego otorgan una gran importancia al marco pactado para evitar nuevas formas de segmentación laboral digital[728]. Hubiese sido recomendable integrar la falta de juego dada por la UE dan al diálogo social[729] a través de cuestiones no resueltas por los poderes públicos como la atención a la discriminación particular que nos ocupa.

Con todo, el carácter abierto del Acuerdo, que diseña un método abierto de ajuste a distintas realidades, puede facilitar su adaptación a los cambios que el impacto

[727] *Ibid.*p 54.

[728] SEPÚLVEDA GÓMEZ, M. *supra nota* 725. pp.242 y 244.

[729] CRUZ VILLALÓN, J. "Trabajo digital, una nueva tarea para el dialogo social: Europa y España" (2021) apartado 3.1. Disponible en https://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/04/trabajo-digital-una-nueva-tarea-para-el.html (Consultado en fecha 21.03.2024).

de las nuevas tecnologías produzca en el trabajo, y en este espacio los interlocutores sociales podrían poner atención en las nefastas consecuencias que la digitalización produce en la situación del sujeto que sufre de antemano el perjuicio particular de factores de discriminación combinados entre sí.

En cuanto a la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en las plataformas[730] (no exenta de vicisitudes políticas respecto a la presunción legal de existencia de una relación contractual asalariada y los indicios o condiciones que debían darse para que así se reconociera, que han puesto en peligro su aprobación) no queda mejor parada en nuestra valoración interseccional.

La Directiva, publicada el 11 de noviembre de 2024 (con un plazo de trasposición de dos años), dispone unas normas mínimas para las condiciones de trabajo que permitan hacer frente a los desafíos relacionados con el trabajo en plataformas digitales. Las escasas disposiciones antidiscriminatorias, que vienen referidas al contexto de la gestión algorítmica y a las actividades de supervisión de los sistemas automatizados de seguimiento y de los sistemas automatizados de toma de decisiones, son generalistas y superficiales.

Concretamente, ante la posibilidad de que se detecten un riesgo elevado de discriminación en el trabajo o de vulneración de los derechos de las personas que realizan trabajo en plataformas, señala que las plataformas digitales de trabajo deben adoptar las medidas adecuadas para afrontarlo, incluida la posibilidad de suspensión de los sistemas.

El deber de rectificación impuesto en caso de que una decisión relacionada con la gestión algorítmica en el trabajo en plataformas vulnere el derecho a la no discriminación es genérico, se aplica sin demora indebida y, cuando ello no sea posible, puede sustituirse por una indemnización adecuada por los daños sufridos. Se alude a medidas necesarias para evitar decisiones similares en el futuro, incluidas, si procede, la modificación o la suspensión de la utilización del sistema automatizado de toma de decisiones en cuestión.

El texto no se detiene en explicar los posibles perfiles de la discriminación en estos contextos lo cual diluye la posibilidad de su apreciación y por tanto la aplicabilidad de las medidas, que además carecen de precisión.

La única referencia a factores personales la encontramos en las limitaciones al tratamiento de datos personales mediante sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones, que incluye la prohibición de tratar datos personales para inferir

[730] *Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2024 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, supra nota* 723.

el origen racial o étnico, la situación migratoria, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, la discapacidad, el estado de salud, en particular las enfermedades crónicas o el VIH, el estado emocional o psicológico, la afiliación sindical, la vida sexual o la orientación sexual de una persona.

Esta mención, en un único plano de dimensiones, revela otro desacierto del texto, en lo que al objeto de nuestro estudio concierne, cual es la falta de mención de las vulnerabilidades entrecruzadas. No hay mención alguna sobre factores de discriminación que pueden ser agravados como consecuencia de esta forma de trabajo ni contempla el posible perjuicio particular que pueda producir en este contexto la intersección de causas de discriminación en un mismo sujeto.

El CESE ya denunció que determinados grupos de trabajadores con circunstancias desfavorables como los migrantes, son objetivamente débiles y desconocen los derechos mínimos de protección previstos y que la Directiva propuesta no ofrece protección a esos trabajadores de plataformas frente a estas prácticas[731]. Asimismo, considera necesario que la Directiva incluya disposiciones específicas sobre las condiciones de trabajo y la seguridad social basadas en el principio de no discriminación.

No hay escasas oportunidades dentro del articulado para tratar la interseccionalidad, dado que garantizar la equidad en el contexto del trabajo en plataformas es uno de los objetivos específicos a través de los cuales se pretende abordar el objetivo general de la Directiva, a saber, mejorar las condiciones laborales y la protección de los datos personales en el ámbito de las plataformas.

La propia finalidad intrínseca de la Directiva debería llevar a explorar de forma firme y profunda la interseccionalidad puesto que el trabajo en plataformas digitales supone una oportunidad de trabajo y de generar ingresos especialmente para colectivos y personas vulnerables con dificultades para el acceso a un trabajo tradicional, entre las que se encuentran de forma mayoritaria personas con dimensiones superpuestas.

[731] *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones—Mejores Condiciones de Trabajo Para Una Europa Social Más Fuerte: aprovechar todas las ventajas de la digitalización para el futuro del trabajo» y la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales». DOUE 29.7.2022 C290/95.* Apartado 3.3. Documeto disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52022AE0256&qid=1711091108030 (Consultado en fecha 22.03.2024) .

Sin embargo, la Directiva da la espalda por completo al problema interseccional, lo cual a estas alturas de la política de la UE resulta de corrección impostergable so pena de perjudicar los avances conseguidos.

En relación al Reglamento europeo de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) entró en vigor el 1 de agosto de 2024 y tiene prevista una implantación gradual entre 2024 y 2027. Obliga a las empresas o entidades que empleen inteligencia artificial a mantener una actitud activa que acredite la adopción de medidas adecuadas para su control.

Comprende un objetivo antidiscriminatorio amplio con miras a garantizar un elevado nivel de protección de dichos derechos fundamentales, promover la protección del derecho a la no discriminación y reducir al mínimo el riesgo de discriminación algorítmica.

Sin embargo, parte de una noción básica de factores de discriminación exenta de interseccionalidad y ni siquiera atiende una visión sumatoria de dimensiones. En tal sentido, identifica como "sistema de IA de alto riesgo" los utilizados en el ámbito del empleo advirtiendo que pueden perpetuar patrones históricos de discriminación, por ejemplo, contra las mujeres, ciertos grupos de edad, personas con discapacidad o personas de orígenes raciales o étnicos concretos o con una orientación sexual determinada[732].

Tampoco aplica la perspectiva interseccional a las vulnerabilidades en el ámbito de las prohibiciones. El texto trata de impedir el uso de un sistema de IA que explote alguna de las vulnerabilidades de una persona o un grupo específico de personas por su edad o discapacidad, o situación social o económica específica, con el objetivo alterar de manera sustancial el comportamiento de dicha persona o de una persona que pertenezca a dicho grupo de forma que pueda provocar perjuicios considerables.

Igualmente prohíbe el uso de estos sistemas con el fin de evaluar o clasificar a personas físicas o a grupos de personas atendiendo a su comportamiento social o a características personales o de su personalidad si ello provoca un trato perjudicial o desfavorable en contextos sociales que no guarden relación con los contextos donde se generaron o recabaron los datos originalmente, o bien un trato perjudicial, injustificado o desproporcionado hacia personas físicas o colectivos enteros con respecto a su comportamiento social o la gravedad de este.

Como vemos, las vulnerabilidades complejas que deberían tener medidas de protección específicas y particulares, no son objeto de consideración en estas prohibiciones. De esta forma los sujetos interseccionales se ven obligados a conformarse

[732] *Reglamento (UE) 2024/1689, supra nota* 720. Apartado 56 y 57. (Consultado en fecha 10.11.2024).

con medidas de protección unidimensionales que dejan huérfano de defensa antidiscriminatoria el espacio agravado de su desventaja combinada, quedando en mayor situación de desamparo que las personas con únicas dimensiones de desigualdad.

Tampoco encontramos la visión que esgrimimos en las limitaciones impuestas a los sistemas de IA destinados a la identificación biométrica remota de las personas físicas y pueden dar lugar a resultados sesgados y tener un efecto discriminatorio, especialmente por lo que respecta a la edad, la etnia, la raza, el sexo o la discapacidad.

La combinación de ejes de desigualdad tampoco es merecedora de atención en el ámbito educativo, aun siendo considerados los sistemas de IA en este contexto como de alto riesgo. El legislador advierte que cuando no se diseñan y utilizan correctamente, estos sistemas pueden invadir especialmente y violar el derecho a la educación y la formación, y el derecho a no sufrir discriminación, además de perpetuar patrones históricos de discriminación, por ejemplo, contra las mujeres, los grupos de una edad determinada, las personas con discapacidad o las personas de cierto origen racial o étnico o con una determinada orientación sexual.

También clasifica como de alto riesgo los sistemas de IA que se utilizan en los ámbitos del empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo, en particular para la contratación y la selección de personal, para la toma de decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral, la promoción y la rescisión de relaciones contractuales de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales y para la supervisión o evaluación de las personas en el marco de las relaciones contractuales de índole laboral. En este contexto los sistemas pueden perpetuar los patrones históricos ya citados.

De nuevo, la cuestión interseccional no es motivo de preocupación para los legisladores, lo que denota bien una falta de perspectiva que le impide comprender el concepto mismo de la discriminación interseccional diferente a la simple suma de vectores de vulnerabilidad, o bien se ha considerado como un obstáculo más que añadir a las dificultades que a nivel político de la UE se han dado en el propio proceso legislativo y se ha optado por no poner aún más en peligro la aprobación de la norma. Recordemos que una de las razones de que la Directiva horizontal no haya encontrado consenso para su aprobación es la discrepancia de los Estados miembros sobre el tratamiento de la discriminación interseccional.

Encontramos una novedad en el reconocimiento de que los sistemas de alto riesgo usados para evaluar la calificación crediticia o solvencia de las personas físicas pueden generar nuevas formas de discriminación. Si bien supone una apertura del

margen de protección igualitaria de la disposición, falta el enfoque expreso interseccional que otorgaría amparo eficaz a los sujetos con problemas interseccionales.

La norma contempla en sus Considerandos la posibilidad de que los Estados miembros respalden y promuevan la investigación y el desarrollo de soluciones de IA para aumentar la accesibilidad para las personas con discapacidad, atajar desigualdades socioeconómicas o cumplir los objetivos en materia de medio ambiente, asignando recursos suficientes, incluidos fondos públicos y de la Unión, incluyendo en los Proyectos a expertos en desigualdad y no discriminación. Esta última posibilidad puede poner en valor herramientas para atajar la desigualdad digital interseccional.

A nuestro entender, el reconocimiento de las vulnerabilidades complejas que no solo aumentan en el contexto digital, sino que se agravan exponencialmente, así como la necesidad de una tutela especifica debería establecerse como un mínimo normativo de base para el desarrollo posterior por los Estado miembros. Por ello, hubiera sido deseable que un texto de referencia como el "Reglamento de Inteligencia artificial" hubiera establecido bases con perspectiva interseccional, dando así un efecto magnético a este enfoque en tanto sus normas armonizadas están llamadas a ser un enclave normativo de aplicación en todos los sectores.

En esta senda la gobernanza digital de la UE cumpliría verdaderamente el objetivo de un sistema de transición digital equitativo y que no deje a nadie atrás.

Resta por comprobar si otros marcos estratégicos y disposiciones legislativas de la UE aplican un enfoque interseccional en el contexto digital. La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 que, como ya hemos visto en el Capítulo dedicado a la Igualdad de oportunidades, proclama la integración de la perspectiva de género y la perspectiva interseccional en las políticas de la UE no vincula este enfoque a la digitalización. Reconoce que la transición digital tiene una dimensión de género y que es fundamental que las mujeres contribuyan a construir el futuro digital y que se multiplique el actual número de niñas que adquieren capacidades informáticas para poder influir en la configuración del mundo digital del mañana. Sin embargo, no encontramos una vinculación directa entre la discriminación interseccional y las nuevas tecnologías.

Tampoco en lo que se refiere a la Inteligencia Artificial la perspectiva interseccional tiene favorable acogida, pues nuevamente el factor género es concebido como único eje de riesgo de intensificación de desigualdades.

La Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025 se detiene escasamente en la discriminación a que puede dar lugar el impacto de las nuevas tecnologías. Solo en referencia a la IA reconoce que su uso puede agravar la

discriminación ejercida contra las personas LGBTIQ, así como las desigualdades de género.

En particular, señala como uno de los retos emergentes el reconocimiento de los rostros de las personas trans, especialmente durante el período de transición, destacando la necesidad de que los sistemas biométricos de riesgo elevado tengan un marco regulador que aborde específicamente el sesgo y la discriminación injustificada. Este marco debe contemplar requisitos específicos relativos a la calidad de los conjuntos de datos de entrenamiento y los procedimientos de ensayo para detectar y corregir el sesgo con la finalidad de prevenir los efectos discriminatorios negativos desde una fase temprana y posibilitar un seguimiento y una vigilancia continuos a efectos del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad a lo largo del ciclo de vida de la IA.

Vemos como nuevamente el género, omnipresente en la mayoría de las políticas de igualdad, y la discapacidad se cuela en el contexto de las nuevas tecnologías de la misma forma que otros factores de opresión quedan silenciados e invisibles y, por tanto, fuera del ámbito de protección que para las personas LGBTIQ+ prevé la Estrategia.

Ya hemos comentado en Capítulos anteriores que esta Estrategia presta especial atención a la diversidad de las necesidades de las personas LGBTIQ más vulnerables que se enfrentan a la discriminación interseccional. El reconocimiento expreso de la cuestión interseccional opera como principio general en la Estrategia, pero no hay una referencia particular a las dificultades añadidas que en el contexto digital pueden tener los sujetos interseccionales.

En cuanto a la Estrategia Europea de Empleo, los Informes conjuntos sobre el empleo de la Comisión y el Consejo publicados en 2023 y 2024 si bien no asumen un reconocimiento expreso de la interseccionalidad, encontramos en materia de digitalización un marcado interés por abordar la brecha digital que afecta a determinados grupos de población.

Así, los Informes destacan que son necesarios esfuerzos adicionales significativos para mejorar las capacidades digitales, en particular de las personas poco cualificadas, las personas mayores (los jóvenes tienen el doble de probabilidades que las personas mayores de poseer al menos capacidades digitales básicas) y los nacionales de terceros países[733]. Para cerrar la brecha digital la UE reclaman programas de

[733] *Propuesta de Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo* (2023). *supra nota* 481. p.15. *"El nivel de capacidades digitales varía considerablemente entre los Estados miembros, pero también entre distintos grupos de población. En 2021, los jóvenes (16-29 años) tenían más del doble de probabilidades que las personas mayores (55-74 años) de poseer al menos capacidades digitales básicas; los porcentajes eran especialmente bajos entre las personas poco cualificadas, desempleadas e inactivas.*

capacidades digitales complementados por formación específica y adaptada a los perfiles de capacidades y a la situación del mercado laboral de grupos concretos.

Para ello el análisis presentado en estos informes invita a los Estados miembros a apoyar a las instituciones con conocimientos especializados sobre digitalización, prestando especial atención a la inclusión y a la reducción de la brecha digital. Falta, sin embargo, el paradigma interseccional que debe aplicarse a los retos señalados en el informe para reforzar el impulso de la Unión hacia una transición digital justa y equitativa.

Por su parte, ni la nueva Directiva 2023/970 de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento ni la Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores hacen referencia al impacto de la digitalización ni de la Inteligencia artificial, ni siquiera en clave unidimensional.

Podemos concluir por tanto que la brecha digital interseccional no está en la agenda de las políticas de la UE ni forma parte de las previsiones normativas. La razón de esta despreocupación ya sea consciente o por descuido podemos encontrarla en varios motivos posibles.

Una primera causa que niega la existencia misma de la interseccionalidad como forma específica de desigualdad y por tanto considera que no es merecedora de previsión regulatoria. Otro motivo puede estar en la dificultad añadida para ser detectada y abordada en el universo digital, lo que complica la identificación y uso de variables para diseñar y alimentar sistemas digitales sensibles al parámetro de la interseccionalidad. O bien, la ausencia de voluntad de legislador de que la interseccionalidad como forma particular de desigualdad quede integrada y protegida por las disposiciones normativas antidiscriminatorias previstas en el marco digital, es decir, sin reparar en la necesidad de un tratamiento específico.

Obviamente no podemos estar más en desacuerdo con estas razones y otras que pretendan explicar la orfandad política y legislativa de esta forma agravada de desigualdad en el universo digital. La complejidad de definir una referencia estándar

Además, el porcentaje de nacionales de terceros países que poseían al menos capacidades digitales básicas era notablemente menor que el de los nacionales de la UE." Propuesta de Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo (2024). *supra nota* 482. p.86. *En términos más generales, las capacidades digitales son especialmente bajas entre las personas sin educación formal o con un nivel bajo de esta (33,6 % en 2023), la población de más edad (37,1 % entre 55 y 74 años), las personas que viven en zonas rurales (47,5 %) y los desempleados (47,7 %).*

común, homogénea y estable que permita detectar y evaluar la discriminación automatizada en supuestos de interseccionalidad no debería desmotivar al legislador si bien es cierto que encontrar métricas de equidad adecuadas ajustadas a la legalidad y, sin embargo, que sean lo suficientemente estáticas como para ser codificadas[734], constituye un reto o desafío nada desdeñable.

Es incontestable y asumido en la mayoría de los trabajos de la UE emitidos al efecto de la transición digital que el uso de las nuevas tecnologías puede agudizar las desigualdades existentes. Hubiera sido muy sencillo colegir que si la discriminación reviste rasgos interseccionales dicho agravamiento será no solo multidimensional, sino que recrudecerá su característica de exponencialidad. Se debe buscar que las probabilidades de los resultados que ofrece un sistema digital sean iguales o similares en supuestos en los que se combinan características de un grupo. Ello requiere medidas de abordaje específicas que tengan en cuenta el contexto en el que se produce la intersección de las categorías y su relevancia particular.

La UE ya fue advertida de esta necesidad por la red de expertos europea en igualdad y no discriminación de género en su Informe Discriminación Algorítmica en Europa. Retos y oportunidades por la igualdad de género y no discriminación[735]. El documento incluye una expresa llamada de atención sobre el creciente riesgo de discriminación interseccional vinculado a las capacidades de elaboración de perfiles puesto que se ha demostrado que las formas interseccionales de discriminación son particularmente generalizadas en la toma de decisiones algorítmica, que a menudo se basan en proxies o fundamentos situados en la interfaz entre diferentes motivos protegidos de discriminación.

Reclama un tratamiento urgente del problema, dada la escala y la velocidad sin precedentes a la que los algoritmos incurren en discriminación y que podría extenderse en un futuro próximo. Destaca la propuesta del sistema PROTECT200, con siete acciones clave para el abordaje de la discriminación basada en el uso de algoritmos por parte de la acción pública en la UE (“prevent”, “redress”, “open”, “train”, “explain”, “control” y “test” o prevenir, compensar, abrir, formar, explicar, controlar y probar).

[734] BELLOSO MARTIN, N. "¿Se puede automatizar la fairness en la Inteligencia artificial? la problemática de la discriminación y la dimensión de la interseccionalidad" en *Intellegentiae Artificialis, Imperium et Civitatem*, Alma Mater (2022) p.53. Disponible en https://idus.us.es/items/d0b1bb61-50a1-4be1-8e47-6770b3af98e7 (Consultado en fecha 01.04.2024).

[735] *Algorithmic Discrimination in Europe Challenges and opportunities for gender equality and non-discrimination law,* European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. (2021) p.65, p.152. Documento disponible en https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/082f1dbc-821d-11eb-9ac9-01aa75ed71a1/language-en (Consultado en fecha 04.4.2024).

Se trata de dotar de una visión de justicia interseccional a la protección antidiscriminatoria de las políticas que conciernen a la transformación digital de tal forma que preserven el sentido de la equidad y la justicia social.

12.5. LA DISCRIMINACION DIGITAL LABORAL Y SUS VERTIENTES

El impacto de la digitalización en el mundo del trabajo abarca un espectro inmenso, como lo acredita el volumen de estudios e investigaciones y la intensidad de las publicaciones realizados por la doctrina laboralista en este ámbito. Resulta complicado seleccionar aquellos aspectos de la transición digital en el mundo del trabajo idóneos para nuestro análisis. Dado el enfoque que debe presidir este trabajo, nos centramos en aquellas cuestiones en las que la discriminación y la desigualdad adquiere más relevancia, sin perjuicio de admitir que el tema igualitario está presente en mayor o menor medida en cualquiera de los aspectos que integra los efectos de la digitalización en materia laboral.

Por ello, el objeto de este espacio es profundizar en las razones y consecuencias que conlleva la discriminación digital, particularmente en lo que toca al mundo del trabajo. La inequidad digital tiene múltiples causas y por ende da lugar a distintas versiones y efectos, según enfoquemos el avance tecnológico como productor de desigualdades o como herramienta de lucha antidiscriminatoria.

La discriminación causada por el avance digital tiene diversas vertientes. En este trabajo vamos a analizar dos de ellas que consideramos particularmente interesantes desde un punto de vista interseccional, la Brecha digital pero también la discriminación algorítmica[736].

La *brecha digital* es un concepto vivo y abierto, cuyos márgenes se amplían de forma muy rápida a la par que avanza imparable la tecnología.

El concepto “brecha digital” es originario de Francia que le dio nombre al final de la década de los setenta y principios de los ochenta[737]. En la década de los 90 en

[736] Así lo apunta RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. "El nuevo Derecho Digital y los problemas de discriminación", *Cielo Laboral, 4* (2022) p.2. Disponible en https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8430568 (Consultado en fecha 04.02.2024).

[737] El concepto se planteó por una operadora de telefonía francesa, en el proyecto Minitel con el que pretendía digitalizar las guías telefónicas sustituyendo el papel por un terminal con una base de datos integrada para buscar los números de teléfono de los usuarios. La operadora tanteó proporcionar gratuitamente a los usuarios para no generar una distancia entre los que tenían poder adquisitivo para comprar el terminal y acceder por tanto a la información, y los que no. MARTÍN-ROMERO, A.M. "La Brecha

EEUU se utilizó dicha expresión para aludir a las diferencias que se producen entre los ciudadanos en el acceso de las nuevas tecnologías.

Entre las definiciones institucionales destacamos el concepto aportado por la Oficina para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE): "*El desfase o división entre individuos, hogares, áreas económicas y geográficas con diferentes niveles socioeconómicos con relación tanto a sus oportunidades de acceso a las tecnologías de la información y la comunicación, como al uso de Internet para una amplia variedad de actividades*"[738].

Desde la doctrina la brecha digital es entendida como la falta de igualdad en el acceso y el uso a las tecnologías de la información entre personas de diferente edad, nivel de estudios, capacidades digitales, situación social, renta o género. Hace referencia a un tipo de desigualdad relativa comparativa entre aquellas personas con oportunidades y capacidades para relacionarse a través de medios digitales y los sujetos que no tienen tal posibilidad o bien carecen de la capacidad o recursos necesarios para obtener beneficios de dicho uso[739].

La brecha digital afecta de forma directa a las personas desconectadas. Se habla del efecto tenaza del impacto tecnológico al confluir desventajas previas que se ven agravadas por la brecha digital que las intensifica al sumarse nuevas formas de exclusión[740].

Cabe añadir a lo ya señalado que la distancia que hay entre los grupos sociales que disponen de acceso a la red de internet y los que no lo tienen debido a las diferencias socioeconómicas, se refiere no solo al acceso a la red de internet, sino también a la disponibilidad de las herramientas relacionadas con las TIC, el hardware, y

Digital Generacional", *Temas laborales,* 151 (2020) p.79. Disponible en https://n9.cl/bxo1c (Consultado en fecha 01.02.2024).

[738] La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) es una organización internacional cuya misión es diseñar mejores políticas para una vida mejor. Su objetivo es promover políticas que favorezcan la prosperidad, la igualdad, las oportunidades y el bienestar para todas las personas. El Consejo de la OCDE es el órgano decisorio general de la organización. Está formado por los embajadores de los países miembros y la Comisión Europea, y está presidido por el Secretario General.

[739] VAN DEURSEN, A. Y VAN DIJK, J. "Internet Skills and the Digital Divide", *New Media and Society.* 13, 6 (2010) p.908.

[740] CABEZA PEREIRO, J. "La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo", *Temas Laborales* 155 (2020) p.16. Disponible en https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/1_155.pdf (consultado en fecha 19.02.204).

al uso que se hace de las mismas a través del software[741]. Puede afirmarse por tanto que la brecha digital tiene varias dimensiones que están relacionadas con los siguientes factores: Infraestructuras y equipamientos, condiciones de accesibilidad, usos de internet y habilidades de conocimientos[742].

La primera brecha surge en el desigual acceso a las infraestructuras y herramientas digitales y las condiciones de accesibilidad, la segunda brecha aflora en los usos de internet, y una tercera puede situarse en las competencias, habilidades y conocimientos digitales[743]. En el epigrafe siguiente analizaremos dónde situamos la brecha digital interseccional en esta ecuación de dimensiones que conforman una verdadera carrera de obstáculos en cascada para las personas con desventajas en el camino al disfrute de los avances tecnologicos.

Algunos autores sostienen que este panorama ha ido modificándose en el tiempo[744]. La primera brecha surgió en la década de los noventa aludiendo a la diferencia en las oportunidades de acceso a las infraestructuras y herramientas necesarias para acceder a la tecnología TIC's en relación con ciertas desventajas como la situación geográfica, la edad, la renta o el nivel educativo, o la ignorancia de la diversidad funcional en la creación y avance de la tecnología.

La primera década de este siglo alumbró la fractura que supone el beneficio obtenido con el uso del Internet. Pronto se sumaron otras brechas como las relacionadas específicamente con las habilidades digitales. Aquí entran en juego factores como el contexto de uso de la tecnología o la percepción subjetiva de la utilidad de la tecnología, y otras circunstancias que pueden llevar a un individuo a no emplear la tecnología, desde la falta de competencias o de formación para adquirir habilidades, pero también el uso infrecuente de las tecnologías, la inseguridad o incapacidad de percibir los beneficios de su uso.

[741] MARTÍN-ROMERO, A. M. *supra nota* 737. p.80.

[742] MORALES, R. Y MACIAS, M. "La brecha digital en la base de las desigualdades del mercado de trabajo en el Siglo XXI". *Contribuciones a la Economía, 18, 1* (2020) p.6. Disponible en https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8942572 (consultado en fecha 05.02.2024).

[743] *Ibid*. 1. La brecha digital: variables, tipologías y sectores de actividad.

[744] MELLA MÉNDEZ, L."Los Derechos digitales a la neutralidad tecnológica y al acceso universal a Internet", *Trabajo y Derecho,* 66 (2020) p.6.

Otras brechas han ido acuñándose en razón de otras dimensiones como la brecha digital de género, la brecha digital territorial, la brecha digital generacional, o la brecha digital entre los llamados "nativos" y "migrantes" digitales[745].

Por lo que aquí nos interesa podemos hablar también de la dimensión laboral de la brecha digital o brecha digital laboral que puede integrar cada una de las anteriores y/o todas a la vez. La brecha digital laboral se ha definido como las diferencias que, por diversas causas, existen entre individuos en relación a la disponibilidad de medios o capacidad digital para su incorporación, adaptación y/o permanencia en un sistema productivo en constante proceso de digitalización. Incluso dentro de este concepto se engloban otras brechas, vinculadas a la actividad productiva, que distingue entre PYMES y grandes empresas y entre desempleo (brecha de acceso) y ocupación[746].

Así, la búsqueda y acceso se ve condicionado por la carencia de formación y competencias en digitalización, principalmente producida por las circunstancias socioeconómicas y formativas del sujeto, que se impedido para realizar una búsqueda digital de empleo y para rodar su candidatura a través de los medios tecnológicos.

Son numerosas las cuestiones que orbitan a la brecha de ocupación que pueden ser objeto de interés, como las nuevas formas de trabajo, entre ellas las plataformas digitales o el teletrabajo, el tiempo de trabajo, el registro de jornada, la autonomía colectiva, etc. Todos estos espacios esconden grandes oportunidades de situaciones laborales abusivas que conforman epifenómenos de la brecha digital. De algunos de estos aspectos vamos a analizar en los siguientes epígrafes su vertiente discriminatoria e interseccional.

La movilidad y la promoción profesionales en el escenario digital imponen una constante recualificación del trabajo. El impacto tecnológico provoca la desprofesionalización de amplios grupos de personas trabajadoras. Frente a los trabajadores más cualificados y con mayores competencias y formación en el ámbito digital que tienen un futuro prometedor, el riesgo de pérdida de empleo y de promoción profesional se ceba que personas con baja o intermedia cualificación intermedia.

Paralelamente, han ido surgiendo nuevas herramientas de lucha como la formación digital (en la población activa y en los grupos demandante s de empleo), el

[745] ALVA DE LA SELVA, A. R. "Los nuevos rostros de la desigualdad en el Siglo XXI: La Brecha Digital", *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales,* 60 (2015) p.278. Disponible en https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4933568 (Consultado en fecha 05.02.2024).

[746] BAJO GARCIA, I. "Digitalización, competencias digitales y nuevas formas de empleo: propuestas para una transición hacia un empleo digital inclusivo frente a la brecha digital laboral" en *Digitalización, Recuperación y Reformas Laborales* (2017) p.3.

derecho a la identidad digital, la garantía de conectividad, los derechos de acceso individual o colectivo, la exclusión de bloqueos, el derecho a la desconexión digital, las garantías frente al control del empleador a través de revisión de dispositivos digitales, sistemas de geolocalización, dispositivos de videovigilancia o controles biométricos, la neutralidad de la red, la neutralidad tecnológica y la interoperabilidad[747].

Todas estas soluciones deben dirigirse hacia la equidad digital, en contraposición conceptual a la brecha digital, entendida como la hipotética situación en la cual nadie queda excluido de los beneficios de las nuevas tecnologías y en la que todos los individuos disponen de la capacidad de información tecnológica necesaria para la plena participación en la sociedad, la democracia y la economía[748]. Este paradigma es el postulado deseado para evitar la exclusión y discriminación digital de los colectivos vulnerables.

Junto a la brecha digital, otra forma de exclusión tecnológica es la discriminación algorítmica, relativa a la diferencia o desventaja producida por los sesgos que los sistemas algorítmicos aplican en sus decisiones.

En materia laboral los sistemas algorítmicos en la gestión empresarial[749] intervienen cada vez en más procesos, y con cierta autonomía respecto del empleador, como la selección de personal, la organización de las tareas o la evaluación de capacidades y de rendimiento, modulación de salarios, jornadas y horarios predeterminados y extinción del contrato de trabajo. El empleo de algoritmos tiene carácter transversal respecto de la relación de trabajo dado que se produce incluso antes del inicio de la prestación de servicios y se extiende hasta después de finalizada la relación laboral. Ello obliga a tener en cuenta riesgos como la vigilancia laboral invasiva, las prácticas discriminatorias, el uso intensivo de datos de los trabajadores, riesgos profesionales de salud laboral.

Los procesos automatizados de toma de decisiones han aparecido vinculados a la Inteligencia artificial (IA). La literatura jurídica sobre la IA es tan profusa como la celeridad de su implantación generalizada en todos los espacios de nuestra realidad. De todos los efectos que la gestión algorítmica puede generar en parcelas

[747] RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. *supra nota* 736.p.2

[748] CABEZA PEREIRO, J. *supra nota* 740.p.36 y ss.

[749] Para entender los diferentes elementos intervinientes y procesos en los sistemas de IA en la gestión empresarial se recomienda la lectura de LOSADA CARREÑO, J. "El uso de sistemas de IA en la gestión empresarial: riesgos en materia de protección de datos y no discriminación" *en Digitalización, Recuperación y Reformas Laborales* (2017) p.1277.

relevantes de las personas trabajadoras, como el derecho a la intimidad, a la protección de datos, a la igualdad y a la salud laboral, nos interesa el impacto discriminatorio.

Puede parecer osado analizar en el espacio de este epígrafe un tema tan amplio como la IA, pero no podemos dejarlo pasar dada su trascendencia en cuestiones tan dignas y necesitadas de tutela y protección, como los derechos laborales que atañen de forma vital en la esfera personal del individuo. La IA se ha convertido en un eje fundamental de la política mundial y posee una capacidad extraordinaria y preocupante de alimentar e incrementar la vulnerabilidad laboral y las desigualdades[750]. La discriminación algorítmica en el ámbito laboral ha sido objeto también de un extenso campo de estudio y análisis académico. En este epígrafe realizamos un breve acercamiento de forma que nos permita realizar un análisis más extenso de carácter interseccional.

Las discriminaciones laborales pueden producirse cuando un sistema algorítmico combina un modelo representado de un escenario laboral, con "dataset" o datos escogidos en la aplicación del modelo y con un proceso de entrenamiento o aprendizaje de la información. Este proceso de aprendizaje puede ser automático (Machine Learning) o profundo" (Deep Learning) donde se pretende la sustitución de la toma de decisiones del cerebro humano y donde por tanto pueden integrarse sesgos discriminatorios.

Los sesgos de los sistemas algorítmicos (bias) aplicados en la gestión empresarial de los recursos humanos son desviaciones inadecuadas en la elaboración de perfiles que dan lugar a perjuicios o desventajas de un sujeto, grupo o parte. Estos sesgos pueden perpetuar o cronificar los estereotipos existentes y ampliar sus efectos de segregación si reproducen y amplían los sesgos discriminatorios ya existentes.

Hay sesgos en los datos, bien por la utilización de un motivo o variable prohibida, bien cuando su aplicación pueda tener efectos prohibidos, o reproducen los prejuicios mostrados en el entrenamiento del sistema, o provocan consecuencias negativas en grupos protegidos a partir de muestras no representativas por defecto o por exceso.

También hay sesgos de clasificación de los seres humanos y que pueden predecir su comportamiento futuro. Si el sistema ha sido alimentado con características que reproducen estructuras sociales de desigualdad, pero de apariencia neutra, las decisiones del sistema reflejarán y darán lugar a posiciones de discriminación y desventaja.

[750] Ejemplos de este tipo programas y aplicaciones que han derivado en desigualdades son los conocidos COMPAS, FRANK, OCEAN, AMAZON, etc.

El marco normativo actual que conforma la llamada gobernanza algorítmica resulta inadecuado o insuficiente para abordar la discriminación derivada de las decisiones aplicadas por los algoritmos, por la opacidad de los procesos y la invisibilidad de esta forma de discriminación, la indeterminación de la imputación de la responsabilidad algorítmica, su extensión e intensidad por la capacidad de multiplicar los efectos discriminatorios o reproducir las desigualdades y su complejidad técnica dado que los algoritmos pueden ser discriminatorios como sistemas y como decisiones que toman a partir de estos sistemas[751].

Entre los instrumentos de lucha contra este tipo de discriminación se encuentran la incorporación de herramientas de transparencia, explicabilidad, responsabilidad algorítmica, accesibilidad, o evaluación de impacto, cauces de intervención humana, entre otras. Dichas herramientas deben alcanzar tanto la evaluación cuidadosa del diseño y el desarrollo de modelos algorítmicos como la adecuación de los datos, de su uso y de los entornos en los que se utilizan. Estas soluciones son concebidas ya como un protocolo o estándar general para la protección de los derechos de los individuos frente a las decisiones automatizadas.

Sin embargo, los esfuerzos realizados en el ámbito del Derecho del Trabajo deben dirigirse a procurar el equilibrio entre los intereses legítimos de las empresas y los derechos de los trabajadores, resolviendo dilemas como es el acceso de un trabajador a los datos históricos que alimentan al algoritmo.

A tal fin resulta primordial que la regulación de los sistemas de IA incorpore un enfoque igualitario y diversitario que aplique una perspectiva de inclusión digital como cauce de consecución de la equidad digital y éste es el punto de partida del análisis interseccional sobre la discriminación digital que llevaremos a cabo en los epígrafes posteriores. Para ello es preciso detenerse en aquellos aspectos del marco jurídico previsto por la UE que puedan afectar a cuestiones discriminatorias en el ámbito laboral.

El Libro Blanco sobre la Inteligencia Artificial contempla los requisitos de entrenamiento para la IA en el futuro marco regulador entre los cuales prevé aquellos destinados a adoptar medidas razonables para evitar la discriminación ilícita en el uso de los sistemas de IA. Considera de obligado cumplimiento la utilización de un conjunto de datos que sean suficientemente representativos, especialmente para garantizar que todas las dimensiones de género, etnicidad y otras posibles razones de discriminación ilícita queden correctamente reflejadas en estos conjuntos de datos[752].

[751] SÁEZ LARA, C. *supra nota* 707. p.286 y ss.

[752] Libro Blanco sobre la Inteligencia Artificial, *supra nota* 635.

En la conservación de registros y datos se aconseja exigir documentación sobre las metodologías de programación y entrenamiento, los procesos y las técnicas utilizados para construir, probar y validar los sistemas de IA, especialmente con el fin de proteger la seguridad y de evitar sesgos que puedan dar lugar a un quebrantamiento de la prohibición de discriminación, cuando sea necesario.

El posterior Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) identifica como "sistema de IA de alto riesgo" los destinados a utilizarse en el empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo para la contratación o selección de personas físicas, especialmente para anunciar puestos vacantes, clasificar y filtrar solicitudes o evaluar a candidatos en el transcurso de entrevistas o pruebas". Igualmente tienen tal consideración los sistemas utilizados para la toma de decisiones relativas a la promoción y la rescisión de contratos, para la asignación de tareas y el seguimiento o la evaluación de personas en relaciones contractuales de índole laboral, dado que pueden afectar de un modo considerable a las futuras perspectivas laborales y los medios de subsistencia de dichas personas.

Dichos sistemas pueden perpetuar patrones históricos de discriminación, por ejemplo, contra las mujeres, ciertos grupos de edad, personas con discapacidad o personas de orígenes raciales o étnicos concretos o con una orientación sexual determinada, durante todo el proceso de contratación y en la evaluación, la promoción o la retención de personas en relaciones contractuales de índole laboral.

Como obligaciones vinculadas a la protección por el impacto de alto riesgo de los sistemas se proponen medidas como la evaluación de la conformidad realizada por un organismo independiente, un sistema de gestión de riesgos, prácticas adecuadas de gobernanza y gestión de datos, elaboración de documentación técnica, capacidades de registro, transparencia y comunicación de información a los usuarios, vigilancia humana y obligaciones de precisión[753].

La Ley prohíbe prácticas de inteligencia artificial como la introducción en el mercado, la puesta en servicio o la utilización de sistemas de IA por parte de las autoridades públicas o en su representación con el fin de evaluar o clasificar la fiabilidad de personas físicas durante un período determinado de tiempo atendiendo a su conducta social o a características personales o de su personalidad conocidas o predichas, de forma que la clasificación social resultante provoque un trato perjudicial o desfavorable hacia determinadas personas físicas o colectivos enteros en contextos sociales que no guarden relación con los contextos donde se generaron o recabaron los

[753] *Reglamento (UE) 2024/1689, supra nota* 720. Cap.III.

datos originalmente. También se prohíben aquellas que conlleven un trato perjudicial o desfavorable hacia determinadas personas físicas o colectivos enteros que es injustificado o desproporcionado con respecto a su comportamiento social o la gravedad de este.

Este marco normativo mantiene dentro de los sistemas considerados como de alto riesgo los utilizados para la contratación de personas. Ello supone la obligación de cumplir requisitos como los sistemas de mitigación de riesgos, conjuntos de datos de alta calidad, registro de actividad, documentación detallada, información clara a los usuarios, supervisión humana y un alto grado de solidez, precisión y ciberseguridad. Dicha obligación implica un esfuerzo de adaptación por parte de las empresas a la altura de innovaciones técnicas y específicas[754].

Otros sistemas de IA son considerados de riesgo inadmisible como los que puedan permitir la «puntuación social» para el acceso al empleo público o privado, u otros usos de sistemas biométricos, como los sistemas de reconocimiento de emociones en el lugar de trabajo.

Por su parte y dentro del campo del Derecho del trabajo, el Acuerdo entre Consejo y el Parlamento Europeo para la aprobación de la Directiva para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas, alcanzado en diciembre de 2023, pretende mejorar la transparencia cuando se trabaja en estos entornos estableciendo la obligación de garantizar derechos de información individuales y colectivos. Asimismo, se contempla una garantía adicional consistente en una supervisión por personal cualificado, que gozará de una protección especial frente a un trato desfavorable, de los sistemas de gestión algorítmica utilizados por las plataformas. Se prevé que cualquier decisión de terminar, restringir o suspender una relación laboral con una persona trabajadora no podrá ser tomada en base a un algoritmo. Sin embargo, y en consonancia con el marco de la UE en esta materia, ni el Acuerdo ni la Directiva atienden a la problemática interseccional.

La amplia investigación académica desarrollada en este campo no ha dejado de realizar propuestas y sugerir soluciones a los retos que plantea la creciente implantación de la IA en el mundo laboral, algunas de las cuales, como ya hemos visto, han sido adoptadas por el legislador. Se han propuesto respuestas técnicas, éticas, sociolaborales y jurídicas, entre herramientas jurídicas específicas para el mundo del trabajo, como el reconocimiento de derechos específicos a los representantes de los

[754] GUZMÁN M.E. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., Y MURIEL, L. "Avances en la regulación de la gestión algorítmica de personas". *Newsletter de PwC Tax & Legal* (2023) Conclusiones. https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/wp-content/uploads/2023/12/Avances-en-la-regulacion-de-la-gestion-algoritmica-de-personas-v.2.pdf (Consultado en fecha 12.02.204).

trabajadores y la negociación colectiva, la responsabilidad empresarial, los mecanismos de intervención de la autoridad laboral, la actuación proactiva de la administración y la inclusión de la terminología jurídica en la formación de los expertos en IA[755].

A pesar de la amplitud de estas prevenciones antidiscriminatorias, como resalta la doctrina académica, el criterio hegemónico imperante sitúa la discriminación algorítmica en un esquema binario de categorías de discriminación directa/indirecta, propio del Derecho de la UE. Falta un enfoque finalista de hacer frente a la exclusión social, a la opresión y a la "subordiscriminación" [756].

Sobre esta perspectiva de regulación desde la protección de la igualdad y la promoción de la diversidad coinciden autores solventes que abogan por introducir en la gestión empresarial de procesos automatizados con características justas y equitativas, diseñados para promover la diversidad y la igualdad en la empresa[757].

Sin esta visión la protección de sujetos discriminados deviene insuficiente y la defensa de los grupos interseccionales resulta inviable, como veremos a continuación. Debemos pues trascender hasta un enfoque de carácter diversitario de intervención normativa y responsabilidad empresarial a fin de valorar el impacto interseccional del avance digital y la idoneidad de las soluciones actuales.

12.6. LOS GRUPOS VULNERABLES EN LA EXCLUSION DIGITAL LABORAL

Para valorar la interseccionalidad de factores de opresión en la era de la digitalización, debemos hacer un análisis de los principales vectores que por separado integran o conforman la exclusión digital.

Si bien son numerosos las dimensiones que en este ámbito conforman la cuestión discriminatoria (geográfica, pobreza, posición social, etc.), consideramos de

[755] RIVAS VALLEJO, P. "Sesgos de género en el uso de Inteligencia Artificial para la gestión de las relaciones laborales: análisis desde el Derecho Antidiscriminatorio", *E-Revista Internacional de la proteccion social,* 7 .1 (2022) p.65. Disponible en https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8527767 (Consultado en fecha 28.02.2024).

[756] AÑÓN ROIG, M.J. "Desigualdades Algorítmicas. Conductas de alto riesgo para los derechos humanos", *Derechos y Libertades*, 47, Epoca II (2022) p.48. Disponible en https://e-revistas.uc3m.es/index.php/DYL/article/view/6872/5468 (Consultado en fecha 14.02.2024).

[757] SÁEZ LARA, C. "El Algoritmo como protagonista de la relación laboral. Un análisis desde la perspectiva de la prohibición de discriminación" *Temas Laborales,* 155 (2020) p.60. Disponible en https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/16_155.pdf (Consultado en fecha 15.02.2024).

interés el estudio de la discriminación digital de género y la discriminación digital intergeneracional, y la discriminación digital LGBTIQ+ coincidiendo con los tres colectivos de referencia escogidos en el desarrollo de este trabajo.

Dado el enfoque que preside este estudio, no vamos a abundar en los aspectos primigenios, causas y consecuencias de estas desigualdades digitales por separado (sobre las que puede encontrarse una nutrida literatura jurídica) sino que realizamos un análisis de la situación de intersección de estos factores entre sí y su impacto en el contexto laboral.

12.5.1. LA DISCRIMINACIÓN DIGITAL DE GENERO

La doctrina laboralista ha experimentado en los últimos años un auge acelerado de investigaciones, estudios y publicaciones sobre la discriminación de la mujer en el actual mundo laboral digitalizado. Bien por la amplitud abrumadora del alcance de esta materia, bien por la inmensidad de lo ya publicado[758], nos interesa ceñirnos a la clave de nuestro estudio. Por ello no vamos a abundar en exceso sobre lo ya sentado en este campo, sino que, atendiendo al objetivo de esta tesis, nos enfocamos en la cuestión interseccional de la desigualdad de género.

Cuando el género interviene en la desigualdad digital se habla de brecha digital de género y se entiende como una medida de la distancia entre los niveles de mujeres y hombres en el acceso, la inclusión y el uso de las TIC[759]. Esta fractura se retrata en consecuencias desfavorables que afectan particularmente a las mujeres como la temporalidad y parcialidad, la disponibilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la obsolescencia y necesidad de formación continua, la brecha salarial y la discriminación algorítmica.

[758] Como señala CRUZ VILLALÓN, J. "El derecho del trabajo ante la transformación digital", *Revista de Derecho Social*, 100 (2022) p.141, nos embarga un sentimiento de inabarcabilidad del debate dada la intensidad de lo ya publicado y la complejidad que encierran cada uno de los aspectos de la digitalización que impactan en el mundo del trabajo.

[759] SÁINZ, M., ARROYO, L. Y CASTAÑO, C. *Mujeres y Digitalización. De las brechas a los algoritmos*. Ministerio de igualdad. (2020) p.10. El Informe explora tres brechas digitales de género. Una primera brecha digital de género, relativa al acceso a la tecnología, de carácter cuantitativo. La segunda brecha digital de género, relativa al uso y la utilización que se hace de las TIC y a las competencias digitales. El tercer nivel de la brecha digital de género se refiere al uso de los servicios TIC más avanzados, sus beneficios o aprovechamiento en la interrelación con las desigualdades sociales y de género existentes. https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2020-07/MujeresyDigitalizacionDeLasBrechasALosAlgoritmos.pdf (Consultado en fecha 23.01.2024).

Hay numerosos retos que se han planteado desde la perspectiva de género en el mundo digital de la mujer trabajadora. Entre ellos se encuentran temas como la desconexión digital, el impacto de los sistemas de IA, la brecha digital, o la implantación de herramientas de medición de sesgos de género[760].

Correlativamente se barajan medidas como aplicar la financiación de la investigación sobre cuestiones relacionadas con el género en las TIC, amplificar la presencia de mujeres como modelos de referencia y aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo en el sector de las TIC, adoptar en las empresas prácticas de recursos humanos que promuevan la diversidad, como el equilibrio de género en los puestos directivos de nivel medio y alto, así como en los consejos de administración de las empresas, considerar las TIC como un medio para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, supervisar y regular adecuadamente el teletrabajo, analizar el efecto que la falta de conciliación de la vida familiar y la vida profesional tiene sobre la capacidad de las mujeres para participar en la mejora de las capacidades necesaria para mantener el nivel de formación requerido en el sector de las TIC, y atajar la brecha salarial de género y la brecha en materia de pensiones en el sector digital[761].

[760] Se habla de techo de cristal algorítmico en la medida en que, si bien los algoritmos no crean disparidad de la nada, pueden empeorar las situaciones de desigualdad. STOICA, A.A., RIEDERER, C., Y CHAINTREAU A., A. "Algorithmic Glass Ceiling in Social Networks: The Effects of Social Recommendations on Network Diversity". *The Web Conference 2018 - Proceedings of the World Wide Web Conference, WWW 2018* (2018) p.931. Disponible en https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/3178876.3186140 (Consultado en fecha 28.02.2024).

[761] Para hacernos una idea del amplio espectro que engloba la perspectiva de género dentro de la digitalización del mundo del trabajo podemos remitirnos a las medidas propuestas al respecto por el Parlamento Europeo. *Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre el cierre de la brecha digital de género: participación de la mujer en la economía digital*, *supra* note 306. Apartado 12 y ss. "*Empleo y espíritu empresarial. El Europarlamento solicita la adopción de políticas horizontales para reducir la brecha de género en la economía digital a través de medidas específicas, incluidos los fondos europeos para financiar proyectos dirigidos por mujeres en el sector digital, la promoción de un número mínimo de investigadoras participantes en los proyectos de TIC, los cursos de formación para los departamentos de recursos humanos sobre los «sesgos de discriminación de género no conscientes» a fin de promover la contratación equilibrada desde el punto de vista del género, el diseño de programas de premios e incentivos para las empresas y organizaciones que apliquen políticas neutras con respecto al género vinculadas a objetivos medibles, el fomento de la incorporación de la perspectiva de género a las estrategias de las empresas en la producción, el diseño y la comercialización de los productos TIC, informes anuales sobre la diversidad y la brecha salarial de género por las empresas TIC, políticas de contratación pública o directrices sobre la adquisición de servicios de TIC a través de proveedores que apliquen un enfoque de equilibrio de género en sus empresas y consejos de administración, facilitando la distribución de fondos europeos a las empresas que tengan en cuenta criterios de equilibrio de género y promoviendo la ejecución de planes y protocolos en materia de igualdad de género para mejorar y llevar un seguimiento de los resultados de las empresas en materia de participación de las mujeres, también en los niveles de gestión y dirección, así como programas de tutoría".*

A estas alturas de la cuestión digital es indudable que la perspectiva de género ha de regar los nuevos nichos del trabajo que origina el desarrollo de las TIC impregnando aspectos como el impacto de los sistemas de IA en los entornos laborales y propiciando el uso de nuevas herramientas adecuadas para medir los sesgos de género. La intervención en uno de los factores que confluyen en un sujeto minimiza necesariamente el perjuicio derivado de la situación discriminatoria.

Ahora bien, esta intervención debe tener un enfoque interseccional. Como venimos sosteniendo los ejes dimensionales actúan de forma distinta según el peso y posición que juega cada uno de ellos dentro de la desventaja agravada. Ha de evitarse que la propia brecha digital se convierta en un medio más de amplificación de la desigualdad ya acrecentada por la combinación interseccional.

La retroalimentación cruzada de factores impone una revisión del concepto de brecha digital de género, de tal forma que a la hora de diseñar y aplicar la perspectiva de género en el contexto digital se tenga en cuenta la intersección entre este factor y otros ejes de desigualdad[762]. A tal fin, es importante que desde las políticas públicas no se considere a las mujeres como un colectivo homogéneo, sino que las intervenciones tengan en cuenta las diferentes realidades y dimensiones que viven en relación a la brecha digital, la cual se hace fuerte y se ensancha en contextos interseccionales, donde la diferenciación se autoalimenta y se agrava.

Efectivamente todos estos desafíos de género y otros que van surgiendo a la par que el desarrollo tecnológico impacta en el ámbito laboral, tienen una versión acrecentada por la discriminación interseccional a la que el Derecho del trabajo debe dar respuesta.

[762] SÁINZ, M., ARROYO, L. Y CASTAÑO, C. *supra nota* 759. pp.65 y 105.“*Por último, estudios recientes ponen de manifiesto cómo las investigaciones que abordan la falta de referentes femeninos (role models) en tecnología han tomado siempre como referencia a mujeres blancas (caucásicas y rubias en la mayoría de los casos), sin tener en cuenta la intersección de otras variables (raza, nivel socioeconómico y otras identidades de género) en el perfil de mujeres seleccionadas como referentes. En este sentido, la mayor parte de los estudios sobre inteligencia artificial asumen el género como algo binario, que distingue entre hombres y mujeres basándose en la apariencia física y otro tipo de asunciones estereotipadas, descartando otras identidades de género (West et al., 2019). Ello afecta a las experiencias de las personas usuarias con la inteligencia artificial porque muchas mujeres que no cumplen con ese perfil prototípico de mujer no solo no son seleccionadas para trabajar en el ámbito, sino que tampoco sus necesidades ni sus especificidades están representadas en los productos y servicios diseñados desde la inteligencia artificial…. Por ello es necesario tener en cuenta la intersección del género con otras variables como el nivel educativo, la edad, la dimensión rural/urbana, o el nivel socioeconómico, a la hora de explicar y profundizar sobre las diferencias en habilidades y competencias digitales entre hombres y mujeres.”*

Entre las variables que influyen decisivamente junto con el género en las oportunidades y condiciones laborales pueden destacarse el nivel educativo, la edad, la procedencia o residencia rural y el nivel socioeconómico.

A fecha actual y en circunstancias no interseccionales, apenas se encuentran diferencias en las mujeres usuarias de la red respecto de los varones. Es decir, la primera brecha digital se está cerrando. Sin embargo, la ruralidad y el nivel socioeconómico de las mujeres sí influyen decisivamente en la primera medida de desigualdad digital, en tanto que la retroalimentación cruzada de estos factores con el género condiciona posibilidades básicas como el acceso a las infraestructuras digitales. Las barreras rurales y económicas de acceso a productos y servicios tecnológicos de calidad exacerban la desventaja de las mujeres que al tener menos ingresos ven cercenadas o limitadas sus posibilidades de superar la primera brecha digital. Se produce en este plano de la brecha digital un efecto simultaneo de causa y consecuencia de las diferencias digitales entre mujeres y hombres. Se refuerza el motivo de discriminación de género por motivo de la brecha digital y viceversa[763].

La desigualdad se ensancha aún más en las brechas digitales situadas en segundo[764] y tercer nivel cuando actúan en de forma combinada la dimensión de género con el nivel educativo. Esta intersección es especialmente dañina puesto que opera incluso antes de incorporarse al mercado laboral en la medida que las mujeres con un nivel educativo más bajo realizan un uso muy escaso de la tecnología para la búsqueda de trabajo, lo que sitúa la brecha en el segundo nivel de desigualdad, la segunda y tercera brecha digital.

Los trabajos relacionados con las TIC y los sectores de la alta tecnología son los que han experimentado un mayor crecimiento, y a su vez tienen altos niveles de educación y cualificación. Este dato combinado con la realidad constatada de la infrarrepresentación femenina en el sector nos lleva a un agravamiento de las desigualdades ya existentes, dado que los colectivos peor situados en el mercado de trabajo son a su vez los más desfavorecidos en el acceso y uso de las tecnologías.

En este último nivel, las competencias profesionales, habilidades y conocimientos digitales inciden en las condiciones laborales una vez que la mujer ha logrado incorporarse al mercado de trabajo, pues resulta víctima de la segregación

[763] CABEZA PEREIRO, J. *supra nota* 740.p.25

[764] Se dice que la brecha digital de género se sitúa principalmente en la segunda brecha digital, CASTAÑO COLLADO, C. "La segunda brecha digital y las mujeres jóvenes". Telos. 75 (2008) p.6. https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/148874/1/la-segunda-brecha-digital-y-las-mujeres.pdf (Consultado en fecha 02.03.2024).

horizontal y vertical, la parcialidad, el teletrabajo, el trabajo en plataformas y la brecha salarial, la dificultad de conciliación, entre otros efectos nocivos. En los estratos educativos bajos la vinculación de la competencia tecnológica al género masculino causa mayor segregación digital ocupacional, de tal forma que se agudiza la infrarrepresentación femenina en empresas tecnológicas y puestos de trabajo alto contenido tecnológico[765].

Por ello es esencial garantizar el aumento y afianzamiento de la participación de las mujeres en el sector digital, a fin de que el devenir de la digitalización en el mundo del trabajo sea equitativa e inclusiva. Empero, dicha inclusión debe atender a todas las dimensiones que viven en la persona de la mujer trabajadora, pues si atendemos únicamente a uno de los factores de forma unitaria no podremos atajar el perjuicio agravado por la retroalimentación cruzada de ejes de opresión, quedando en tal caso el colectivo femenino desprotegido por la insuficiencia e ineficacia del tratamiento político y legal. Asimismo, la inclusión debe tener un enfoque interseccional y no sumatorio.

Sin embargo, parece que la UE no está por la labor ni siquiera de reconocer la interseccionalidad como forma particular de discriminación digital como puede comprobarse en la Recomendación del Consejo sobre los factores facilitadores clave para el éxito de la educación y la formación digitales[766], la Recomendación del Consejo sobre la mejora de la provisión de capacidades digitales en la educación y la formación y el Dictamen del CESE en favor de una inteligencia artificial positiva para los trabajadores[767]. En ninguno de estos documentos hemos encontrado ninguna referencia a la combinación de factores de discriminación ni a la interseccionalidad.

---

[765] *Informe sobre el estado de la Década Digital de 2023, supra nota* 708. 4.1.2. Meta: especialistas en TIC Destaca que "*debe prestarse especial atención a abordar la brecha de género. Impulsar las contribuciones de las mujeres es esencial para hacer frente a la escasez de capacidades especializadas en el ámbito de las TIC y para construir una Europa digital inclusiva. La grave y persistente brecha de género que existe en el sector de las TIC socava el diseño y la implantación de las soluciones digitales, lo que tiene consecuencias negativas demostradas para la igualdad social y el bienestar en general. En 2021, el 81 % de los especialistas en TIC empleados eran hombres.*"

[766] *Recomendación del Consejo de 23 de noviembre de 2023 sobre los factores facilitadores clave para el éxito de la Educación y la formación digitales. DOUE 24.01.2024.* Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202401115 (Consultado en fecha 31.03.2024). *Recomendación del Consejo de 23 de noviembre de 2023 sobre la mejora de la provisión de capacidades y competencias digitales en la educación y la formación. DOUE 23.01.2024.* Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32024H01030 (Consultado en fecha 31.03.2024).

[767] *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo En favor de una inteligencia artificial positiva para los trabajadores: mecanismos para aprovechar el potencial y mitigar los riesgos de la IA en relación con las políticas de empleo y del mercado laboral*. DOUE 21.03.2025 C/2025/1185 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202501185&qid=1748156897429 (Consultado en fecha 3.05.2025).

12.5.2. LA BRECHA DIGITAL GENERACIONAL

En este epígrafe añadimos el factor edad al factor género con el fin de analizar cómo esta combinación en todas sus variables puede agudizar el perjuicio provocado por la desigualdad digital de forma exponencial haciéndolo más grave y convirtiendo a las mujeres de más edad en un grupo necesitado de una protección jurídica particular.

La influencia de éstos y otros factores en la desigualdad digital ha sido objeto de previsión en el primer Informe sobre el estado de la Década Digital de 2023 que manifiesta cómo la brecha de capacidades digitales entre hombres y mujeres ha disminuido en los últimos años, si bien sigue siendo significativa en el caso de las personas mayores, que han recibido menos educación formal o que viven en una zona rural o una región ultraperiférica[768].

Dicha constatación no es mas que el resultado de una intervención centrada en un único eje de discriminación[769] y refleja cómo la brecha digital persiste abierta por la insuficiencia de las politicas igualitarias no interseccionales.

La brecha digital que afecta a las personas mayores tiene su propio vocablo "brecha generacional", la cual es interseccional de forma consustancial y tiene un fuerte impacto en el empleo, pues limita o cercena la posibilidad de uso de los avances tecnológicos en los procesos de búsqueda de empleo. Cuando a la fractura digital se le une el factor edad estamos ante una vía de discriminación y de desventaja social y laboral aumentada que oprime con fuerza a las personas llamadas inmigrantes digitales, en referencia contrapuesta a las nativas digitales.

La clara vulnerabilidad de las mujeres de más edad viene dada por el déficit en todos los tipos de educación que son claves en el mercado de trabajo, tanto en la formación general requerida para adquirir las competencias básicas como en la formación específica en conocimientos y habilidades y aptitudes, consecuencia de la

[768] *Informe sobre el estado de la Década Digital 2023, supra nota* 708.p.24.

[769] En el mismo sentido la *Comunicación de la Comisión por la que se establecen las trayectorias previstas a escala de la Unión de las metas digitales*, *supra nota* 709.

desigualdad previa originada por la vinculación de las tecnologías al género masculino[770].

Por ello discrepamos de aquellos autores que tildan la brecha generacional de fractura específicamente digital, autónoma o no previa[771], pues el factor edad constituye un eje opresión precedente que se arrastra, al igual que la brecha generacional es una manifestación más de las desigualdades preexistentes entre hombres y mujeres.

La brecha digital generacional lleva inexorablemente a la discriminación digital. No puede olvidarse que el edadismo o discriminación por edad en el ámbito laboral tiene, al igual que sucede con el factor género, carácter estructural debido no solo a los estereotipos negativos, sino también al coste empresarial añadido dada las condiciones salariales consolidadas y derechos adquiridos y la necesidad de adaptación y actualización de conocimientos, así como a la escasez de medidas políticas de medidas y ayudas para este colectivo.

Con frecuencia la falta de formación en competencias tecnológicas se debe a otras desigualdades como el reparto desigual de las cargas familiares. El déficit en materia tecnológica se traduce en una autoimposición de limitaciones en las mujeres maduras distintas a la de los varones pues aquellas, debido a los clichés sociales, se considera incapaz de encontrar empleo o de volver al mercado laboral, aceptando empleos por debajo de su nivel formativo o profesional, saboteando así su carrera profesional[772].

Cuando todas estas dimensiones previas y presentes se combinan entre sí se produce una discriminación explosivamente acrecida, pues el perjuicio a que da lugar es fruto de la interacción de las consecuencias negativas que alimenta de forma particular cada uno de los daños producidos.

En efecto y en el ámbito laboral todos los planos en los que incide de forma importante la exclusión digital, el acceso al empleo, la consecución de mejores o peores

[770] Para hacerse una idea de cómo el sector digital excluye al género femenino incluso en el momento presente puede visualizarse el documental "Mujeres al mando" en el que se expone la infrarrepresentación femenina en un sector tan puntero como el de los videojuegos (diseño, desarrollo empresarial, expansión, e-sport, etc.). Disponible en https://www.rtve.es/play/videos/informe-semanal/02-03-24/15995819/ minuto 18:00 (Consultado en fecha 03.03.2024).

[771] OLARTE ENCABO, S. "Brecha digital, pobreza y exclusión social". *Temas Laborales.* 138 (2017) p.293. Disponible en https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552396 (Consultado en fecha 03.03.2024).

[772] ROLDAN CONESA, J.M. *supra nota* 269. p.310.

empleos y la permanencia en el mismo, han sido ya horadados por la persistencia de inequidades producidas por factores desfavorables como el género o la edad, que han producidos serias desventajas sociales y peores posiciones en el mercado de trabajo.

Cuanto más escarbamos en las desigualdades más opaco es el horizonte al mezclarse los distintos limos de opresión dando lugar a un barro indisoluble que deviene en una argamasa de forma y densidad particularmente distinta a los elementos previos que la componen.

A su vez, el perjuicio interseccional se extiende de forma expansiva, pues atañe no solo al mercado de trabajo del sector tecnológico en los que los sujetos interseccionales son excluidos de plano, sino que el daño actúa como tentáculos que se cuelan en cada uno de los sectores de la economía para cuyo acceso se requieren habilidades internautas y cuyo desarrollo requiere actualización y adaptación de las competencias, cualificaciones y capacidades adecuadas a la era digital.

12.5.3. LA DISCRIMINACION DIGITAL LGBTIQ+

A la característica de género y edad podemos añadirle otras dimensiones no tan presentes en los estudios y trabajos sobre la desigualdad digital pero igualmente merecedores de atención. La orientación sexual, la identidad sexual y/o de género y la expresión de género son factores que combinados con los ya analizados ensanchan el espacio para la inequidad en el contexto laboral, tanto por el perjuicio agravado que entraña como por falta de previsión normativa y política, ésta última fruto en parte del protagonismo de otros factores tradicionalmente atendidos, como el género y la edad.

Una manifestación de la desigualdad digital de este grupo es el ocultamiento de las características sexuales en el mundo laboral de la persona trabajadora que trasciende al plano digital, de tal forma que se ve forzada a un control exhaustivo de la información personal que comparten tanto para acceder a un empleo como una vez dentro de la empresa. La persona se ve obligado a negar su identidad y sus características desplegando una estrategia de ocultamiento total en la cual intenta ser considerada como miembro de un grupo de orientación sexual o categoría de identidad de género diferente del suyo (Passing). Asimismo, evita proporcionar información personal que pueda revelar su orientación sexual o identidad de género (Covering).

Todo ello supone un impedimento de envergadura para desarrollar libremente su identidad personal con amplias consecuencias tanto en las relaciones jerárquicas como las horizontales dentro de la empresa.

El autocamuflaje deriva en un incansable esfuerzo psicológico dentro del mundo digital, dado que éste acapara cada vez más espacio dentro de las relaciones laborales, y que limita la eficiencia de sus competencias en su puesto de trabajo. A su vez, implica una seria limitación en el acceso a servicios de salud o conciliación familiar por el temor a ser descubiertos al desvelar datos preceptivos en la tramitación de las solicitudes de prestaciones y permisos. Ante esta injusta barrera en el ejercicio de derechos laborales básicos el Derecho del trabajo no debería quedar impasible.

El esfuerzo de autoinvisibilización y sus fatídicas consecuencias en la psique de la persona trabajadora se multiplican exponencialmente cuando la persona afectada carece de formación digital o cuenta con insuficientes competencias digitales, como sucede de entrada en el género y en la edad.

Otra vertiente de la discriminación digital de este colectivo radica en las posibilidades de encontrar o difundir en la red características personales que puedan condicionar el acceso, las condiciones o la promoción laboral a pesar de la regulación relativa a la protección de datos y la I.A.[773].

Dentro del espectro de la discriminación digital este colectivo es especialmente vulnerable por estar expuesto a expresiones y acciones discriminatoria realizada a través de medios tecnológicos, lo que reafirma la necesidad de autoinvisibilización. En el ámbito laboral se refleja en actuaciones relacionadas con el acoso sexual, discriminatorio y mobbing. En este contexto tanto los empleadores como las personas empleadas que practican estas conductas utilizan las redes sociales y medios tecnológicos internos de comunicación para difundir contenidos discriminatorios contra sujetos de este colectivo cuya capacidad de reacción y defensa viene ya mermada por la vulnerabilidad añadida de cada uno de los factores de opresión, razón por la que rara vez hacen uso de estos medios como canales de denuncia a los organismos responsables de la tutela antidiscriminatoria.

La brecha digital de las personas LGBTIQ+ no discurre en espacios aislados, sino que los integrantes del colectivo son parte de múltiples comunidades y grupos de identidad[774]. La interseccionalidad de causas de discriminación arrastra las

[773] En 2017, se publicó un estudio sobre un algoritmo computacional al que se le atribuía la capacidad de predecir la orientación sexual a partir del reconocimiento facial. Se le atribuye así a la I.A. la capacidad de detectar datos sobre la orientación sexual de las personas que el cerebro humano no descubre fácilmente. KOSINSKI, M. WANG Y. "Deep neural networks are more accurate than humans at detecting sexual orientation from facial images", *Journal of Personality and Social Psychology* (2017). Disponible en https://osf.io/zn79k/ (Consultado en fecha 11.04.2024).

[774]JOHNSON O., y DEUTCH J. para ILGA WORLD, *Acceder a la conexión: cerrando la brecha digital de las Comunidades LGBTI en el Mundo* (2024) p.13. Documento disponible en https://ilga.org/wp-

consecuencias negativas de la brecha digital accesorias a factores como el género o la edad ya comentadas y las ensancha y agudiza al combinarse con esos mismos efectos en otra dimensión de la persona[775], y añadiéndole de forma combinada nuevas implicaciones, llegando a una situación de discriminación con características particulares y que por tanto requieren de medidas específicas de protección.

Por ello es preciso apuntalar el apoyo a las comunidades LGBTIQ+ que acumulen desventajas combinadas por las que estén menos conectadas o más oprimidas, como la edad o la ruralidad.

En este sentido, además de canalizar la inversión pública para aumentar la educación digital y la concienciación y visibilidad de este tipo de discriminación, sería recomendable facilitar la colaboración y solidaridad entre las entidades que defienden a cada los distintos grupos afectados por diferentes identidades, creando un espacio común para las personas con factores interseccionales.

A su vez, estas organizaciones deben estar interconectadas con las empresas de tecnología a fin de que respalden activamente la seguridad en línea, mejoren la moderación de contenido, la identificación de violencia digital y la protección ante daños potenciales.

12.7.PROPUESTAS INTERSECCIONALES FRENTE A LA DESIGUALDAD DIGITAL

El objetivo de este epígrafe es encontrar el espacio óptimo de intervención para atajar la discriminación digital en clave interseccional. Partimos de la premisa de que la desventaja digital se ve acrecentada cuando añadimos factores de discriminación y de que este agravamiento no tiene carácter sumatorio sino exponencial y particular. La importancia de considerar la interseccionalidad en las relaciones de distintas variables de la persona, como el género, la edad, la orientación sexual, la identidad

content/uploads/2024/02/Acceder_conexion_cerrando_brecha_digital_LGBTI.pdf (Consultado en fecha 11.04.2024).

[775] Por ejemplo, el análisis de la formación y las especialidades seguidas por las personas trans permite identificar una mayor presencia de personas formadas en ciencias sociales frente a las tecnológicas. PÉREZ ANDRADA, M., RUBIO LLONA, A., SOLER FRAILE, M.J., RODENAS PÉREZ, M., Y GÓMEZ FERNÁNDEZ, J. "Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas Trans", *Ministerio de Igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI.* Ministerio de Igualdad (2022) p.37. https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Informe_trabajo_trans20accesible.pdf (Consultado en fecha 05.03.2024).

sexual y/o de género y la expresión de género, resulta trascendente en el abordaje de la desigualdad digital y la discriminación algorítmica en la medida que las inequidades en este plano son reflejos de desigualdades laborales de carácter estructural previas y que no han sido resueltas al no haberse aplicado un enfoque adecuado en las medidas de abordaje.

Cuando el mundo digital irrumpió de forma insoslayable en el campo de las relaciones laborales se presentó una magnífica ocasión de aplicar todo lo aprendido en materia de igualitaria, donde esta rama jurídica fue pionera en logros y avances. Sin embargo, las carencias actuales se han visto nuevamente retratadas en las relaciones laborales vigentes, fuertemente vinculadas a los avances digitales. Ello es fruto de regulaciones y tratamiento políticos con medidas insuficientes que han tratado de adaptarse atolondradamente al resultado de los avances e inversiones tecnológicas sin reparar en la necesidad de tratar la causa originaria de las desigualdades y la razón de la discriminación aumentada de los colectivos vulnerables que requieren medidas integrales y multidimensionales y no sólo medidas digitales indiscriminadas[776].

Consideramos que la perspectiva interseccional como baluarte de la inclusión digital y en el ámbito laboral tiene una importancia primordial dado que el acceso al empleo y el mantenimiento del mismo en condiciones dignas es la puerta de entrada y salida de las desigualdades y riesgos de exclusión. Por ello es imperante la intervención política y normativa de la competencia tecnológica de los grupos vulnerables si bien ello ha de implementarse con un enfoque que responda adecuadamente a la intersección de las distintas dimensiones de los sujetos, que no pueden quedar desnudos de protección ante las consecuencias imparables de los avances digitales so pena de socavar y agraviar aún más la desigualdad primaria que llevaría a un pozo de diferencias interconectadas de difícil resolución.

Siguiendo la estructura de los dos aspectos del Derecho digital escogidos en este capítulo, comenzamos nuestro análisis por la llamada Brecha digital. Es innegable que la deseada igualdad de acceso a medios tecnológicos debe pasar por prestar atención política, jurídica e institucional a situaciones con particular riesgo de exclusión como aquellas en las que se aúnan desventajas entrecruzadas derivadas de factores de opresión como el género, la edad, la orientación sexual, la identidad de género y otros.

Las tradicionales medidas pensadas para abordar el derecho al acceso a nuevas tecnologías, la formación previa en TICS, la capacidad de adaptación tecnológica, así como el aumento de la presencia de mujeres en estudios STEM, debe reformularse con una mirada interseccional. Si únicamente atendemos un factor como el género, una gran parte de la singularidad de la mujer trabajadora queda huérfana de protección, ya

[776] OLARTE ENCABO, S. *supra nota* 771. p.293.

que la opresión que provocan otras dimensiones propias de su individualidad y que afectan en mayor o menor medidas e intensidad a su condición femenina, campan a sus anchas. De esta forma que las acciones protectoras devienen en efectos exiguos e ineficientes. La heterogeneidad dimensional de las personas debe tratarse de forma integral y teniendo en cuenta cómo opera cada uno de los factores respecto de otros en la ecuación discriminatoria.

De lo contrario, la posible reducción de los estereotipos de género, de la masculinización del mercado laboral digital, de la brecha salarial y ocupacional y la afirmación de referentes femeninas en el ámbito tecnológico no van a mejorar de forma significativa la posición de desventaja de la persona con problemas interseccionales. Y ello por cuanto únicamente estamos atacando una de las aristas de diferenciación y de forma generalizada en vez de atender al esquema particular y especifico de la interconexión de los vectores de discriminación.

Por otro lado, si abordamos las diferencias de forma sumatoria aplicando una sucesión de medidas unidimensionales tampoco vamos a obtener un resultado fiable, pues como ya hemos razonado en este estudio, la posición y peso de cada uno de los ejes de desigualdad y su interrelación es diferente en cada sujeto. Por tanto se requiere un abordaje centrado en el tipo especifico de discriminación particular (el de la "mujer de edad madura con una determinada orientación sexual o que ha transitado de género") que produce la interseccionalidad y que da lugar a un trato desfavorecido agravado y particular.

La desigualdad digital es vivida de manera diferente por las personas según sus características y por tanto el esfuerzo requerido para superar las diferencias y los riesgos asociados en el contexto laboral no son los mismos en cada sujeto. Ello requiere medidas de inclusión particulares, adaptadas y sobre todo que respondan a la diversidad de las experiencias de las personas trabajadoras.

La respuesta a la desigualdad aumentada de los sujetos interseccionales, además de diversa, debe ser transversal e inclusiva, no solo de carácter proteccionista de las vulnerabilidades sino centradas en el refuerzo positivo de la relación de las personas diversas con la tecnología. En este sentido, nos decantamos por acciones de inclusión digital frente aquellas proteccionistas que ponen el foco en la exclusión.

Aunque pueda considerarse que la función tuitiva del Derecho del trabajo llama a acometer las situaciones de discriminación protegiendo la debilidad de una de las partes en la relación laboral, cuando esta vulnerabilidad se torna compleja por la combinación de más de un factor de discriminación, debe ensancharse el criterio compensatorio de las partes de tal forma que podamos obtener un resultado de efectos

expansivos que llegue al espacio en el que cada uno de los factores de opresión condiciona a vectores.

Para ello, la óptica inclusiva propone herramientas más eficaces que consiga no solo el debilitamiento de las causas de desigualdad, sino que genere modelos de presencia y visibilización de las pluralidades alejados de comparaciones binarias[777]. Las herramientas diversitarias tienen la ventaja frente a las proteccionistas de añadir al desfase representativo una corrección cualitativa o de calidad en la relación laboral. Desde una óptica inclusiva las personas trabajadoras con dimensiones entrecruzadas aportan desarrollos alternativos que invierten el efecto expansivo de la opresión tornándolo en nuevas oportunidades tanto en la incorporación al mercado de trabajo como en la evolución posterior de su trayectoria laboral, incluso para otros grupos interseccionales.

En este sentido, debemos darle una vuelta de tuerca al propio contexto que genera la desventaja, las nuevas tecnologías. Bien canalizadas, constituyen un recurso extraordinario de mejora de la integración laboral de los sujetos interseccionales. Por ello se hace preciso identificar dentro del marco digital no solo los riesgos de exclusión que origina la brecha sino el espacio en el que pueden hacer valer su talento, capacidades y competencias laborales.

Las políticas públicas constituyen un cauce idóneo para invertir el proceso de hacer del contexto digital una barrera insalvable, una piedra más en el camino de los grupos con ejes de discriminación.

La utilización activa de las nuevas tecnologías de la información debe presidir las políticas públicas de fomento e inserción laboral de colectivos desfavorecidos. Especial importancia cobra el tratamiento político de la polarización del mercado de trabajo y de la obsolescencia de la persona trabajadora a que da lugar la digitalización[778] , que oprime con más fuerza a los grupos que acumulan dimensiones vulnerables y que se topan con una traba inexpugnable que pueden salvar con el fomento de una adecuada formación de base y permanente.

Por ello, es prioritaria la intervención temprana de las fases educativas, no solo mediante políticas que impidan que los sujetos con problemas interseccionales queden excluidos de la transformación digital del mundo del trabajo, sino a través de

[777] DONOSO-VÁZQUEZ, T., ESTRADÉ S., Y VERGES, N. "Brecha digital de género". *Documentos de Trabajo* 70 (2022) p.16. https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2022/06/DT_FC_70.pdf (Consultado en fecha 09.03.202).

[778] FERNÁNDEZ RODRIGUEZ, M. *supra nota* 462. p.149.

actuaciones de los poderes públicos que aprovechen y prioricen las TIC como recurso de superación de las barreras discriminatorias.

Es decir, proponemos revertir el enfoque desde el plano exclusivo hacia la facilitación de los recursos de promoción para producir un efecto invertido de la interseccionalidad a través de la intervención en el espacio combinado de los vectores.

Medidas como la educación y la formación en las nuevas competencias digitales requeridas en sector TIC y en general en todo el mercado de trabajo en proceso de digitalización, así como acciones que favorezcan la inclusión digital y la presencia y especialización en el sector TIC deben formularse con un enfoque trasversal de fortalecimiento de las virtudes y capacidades de sujetos con vulnerabilidades agravadas.

La consecución de la accesibilidad universal como medio para conseguir la plena igualdad de oportunidades y la no discriminación pasa por el impulso de políticas transversales y holísticas en todo tipo de actuaciones de los poderes públicos y particularmente que generen verdaderas oportunidades de empleo para las personas en situación de vulnerabilidad interseccional, contemplando itinerarios personalizados de inserción para personas en riesgo o en situación de exclusión social.

En el diseño de estas políticas públicas es indispensable la participación de las personas implicadas a través de entidades y organizaciones sociales representativas de estos colectivos interseccionales que conozcan las realidades multidimensionales y que por tanto puedan establecer objetivos adecuados y eficaces.

En el mapa participativo cobra especial trascendencia la negociación colectiva, que debe superar la complejidad de la transición digital del mercado de trabajo y reforzar su acción inclusiva a través de propuestas de herramientas de integración en las negociaciones. Por ahora la voluntad y el compromiso de inserción de cláusulas de tratamiento interseccional está complemente ausente en los Convenios colectivos de todo ámbito.

Por su parte, es fundamental el fomento de políticas de empresa que acerquen las necesidades de colectivos con desventajas al ámbito tecnológico empresarial, implementando soluciones accesibles, y entornos abiertos para personas con desventajas aumentadas. De forma particular, la contribución de las empresas tecnológicas tiene múltiples ventajas. Por un lado, la aportación de su tecnología y experiencia a las políticas públicas de formación de competencias digitales ayudaría a desarrollar iniciativas para mejorar la empleabilidad y las oportunidades laborales de sujetos con discriminaciones complejas.

La colaboración de las empresas TICS con otros operadores como los representantes de los trabajadores y organizaciones civiles y sociales debe canalizarse

en la puesta disposición de las tecnologías y la mejora de las competencias digitales de los agentes de estas entidades, que verían así reforzadas sus capacidades de defensa y negociación de iniciativas de mejora de las condiciones laborales los colectivos interseccionales.

La consulta y negociación con los representantes de los trabajadores debe establecerse como un mínimo normativo para implementar una novedad tecnológica en la actividad empresarial de tal forma que se asegure la accesibilidad, la suficiencia de la información, formación, habilidades y la seguridad laboral a personas trabajadoras con desventajas

Por otro lado, la presencia de este tipo de empresas en la educación básica y superior fomentaría sin duda las vocaciones STEM entre alumnos con dificultades múltiples lo cual atajaría la infrarrepresentación característica de determinados sujetos en el sector tecnológico.

Ya en su ámbito interno, las empresas TICS pueden fomentar las diversidades interseccionales en su plantilla y adquirir el compromiso de retratar esta pluralidad en los procesos de selección, clasificación profesional, y promoción. Asimismo, deben asegurarse de que su proceso o actividad productiva el resultado final de la misma y su difusión es accesible a personas con dimensiones diferentes y no reproduce sesgos discriminatorios combinados que pueda agravar la precariedad laboral, es decir, que cumpla con estándares como los principios de justicia de diseño.

Estas medidas no solo suponen un factor clave para la inserción social y laboral de los grupos desventajados, sino que además ayudaría a promover un necesario cambio mental y cultural de la sociedad en general que redundaría en un avance global que haría del contexto digital un entorno integral inclusivo con beneficios incontestables, como el aumento de aportaciones al sostenimiento del sistema social, la disminución de la dependencia de los recursos del estado o la retención del talento.

El segundo de los aspectos del Derecho digital escogidos en este capítulo versa sobre la implementación de los algoritmos y/o la IA y sus consecuencias en sujetos expuestos a desigualdades entrecruzadas.

La particularidad de funcionamiento de los sistemas de Inteligencia Artificial, el elevado volumen de datos que procesa, la complejidad de la toma de decisiones por estos sistemas y el comportamiento o aprendizaje autónomo de los sistemas automatizados, son retos que deben abordarse desde el compromiso diversitario e inclusivo para evitar comenzar la andadura de la transición digital dejando desigualdades complejas sin resolver.

La insuficiente o inadecuada representación de determinados colectivos en sistemas inteligentes o robóticos de procesamiento de datos o inferencias puede venir dada por estrategias de simplificación de patrones de datos y procesos que omiten variables propias de una realidad compleja e interseccional como estrategia de simplificación de los patrones.

La combinación interseccionada de factores de diferenciación constituye una realidad silente e invisible proclive a asimetrías de representación tanto en los datos como en el diseño binario o categórico de los sistemas, que además son encubiertas y difíciles de descifrar por la propia complejidad de su lenguaje.

Dado que los sistemas automatizados están en constate recopilación de datos e interacción con los usuarios, su aprendizaje y entrenamiento no deja de evolucionar[779]. Sin embargo, si el diseño del sistema, el programa, el proceso o los datos utilizados no reconocen la complejidad de la interseccionalidad en los sujetos, éstos pueden ser marcados como desviaciones de los perfiles o irregularidades que llevan a la exclusión.

La corrección de los sesgos interseccionales provocados por modelos computacionales y automáticos de adopción de decisiones es una tarea que añade un plus de dificultad pues conlleva a su vez la combinación de distintos criterios de corrección. La ausencia de lentes de interseccionalidad perpetua a través de estos sistemas de IA los sesgos ya preexistentes en nuestra sociedad, perdiendo así la oportunidad de aprovechar el pulso tecnológico y digital para corregir diferencias injustas y enconadas por su propia complejidad.

La apuesta tecnológica en la que estamos no es un fin en sí mismo, es un medio para ir evolucionando hacia un mundo un poco más igualitario, más sostenible y responsable[780]. Por ello la regulación jurídica de los sistemas de IA además de corregir los sesgos discriminatorios aplicando a los mismos un entrenamiento con perspectiva interseccional que incluya medidas correctoras de los estereotipos o ventajas diferenciales, debe crear un marco tecnológico ético e inclusivo que contribuya al avance y progreso social.

[779] JAUME-PALASÍ, L. "Informe preliminar con perspectiva interseccional sobre sesgos de género en la Inteligencia Artificial", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum* 8 (2023) p.160. Disponible en https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9133589 (Consultado en fecha 16.03.2024).

[780] ORTEGA BENITO, V.L. "Victoria Ortega reclama conjugar avances tecnológicos con la garantía del derecho de defensa". Web Consejo general de la abogacía española (2022). Disponible en https://www.abogacia.es/actualidad/noticias/victoria-ortega-reclama-conjugar-avances-tecnologicos-con-la-garantia-del-derecho-de-defensa/ (Consultado en fecha 17.03.2024).

En este camino la UE puede ofrecer una respuesta coordinada que aumente las expectativas de lo que cada Estado puede ofrecer a sus ciudadanos. Para ello la propuesta de la UE debe ser un instrumento de concienciación de equidad algorítmica, de la necesidad de neutralizar los sesgos interseccionales y un referente regulatorio que garantice el disfrute de los derechos de la ciudadanía más allá de los retos de género, de tal forma que alcance a la amenaza agravada que supone la combinación de distintos ejes de opresión que puede reproducir el funcionamiento de los sistemas de IA. La regulación jurídica se plantea como la diferencia entre el uso positivo e inclusivo de los sistemas de IA y la utilización perversa que desvirtúe los valores sentados por la UE.

Por ello, las principales estrategias de género planteadas en la actualidad para identificar, neutralizar y minimizar los sesgos deben reformularse para aplicar una perspectiva interseccional. Esta visión incluye medidas como dotar de competencias digitales a las mujeres en todas sus dimensiones personales, seleccionar bien los datos para que sean representativos de estos colectivos y no reproduzcan sesgos complejos, implementar entrenamientos de las IA en perspectiva interseccional y aplicar transparencia en los códigos para que los algoritmos puedan ser auditados desde un enfoque multidimensional.

Algunos autores sostienen la necesidad de incluir la auditoría interseccional en los sistemas de IA como herramienta de medición sobre si la transparencia integra información diversitaria en los conjuntos de datos de entrenamiento y de referencia, y como recurso de utilidad en la rendición de cuentas que debe contener informes sobre el rendimiento algorítmico de subgrupos diversos[781]. La auditoría interseccional proporciona apoyo empírico para aumentar la transparencia de factores y la rendición de cuentas en materia de inteligencia artificial.

Solo así puede hacerse frente a los retos que nos plantea la revolución tecnológica (la destrucción masiva de puestos de trabajo a causa de la robotización o automatización de las tareas, la pérdida de la privacidad por usos no consentidos de datos personales por parte de los sistemas de IA, y la dificultad para identificar errores que puedan generar situaciones discriminatorias en los procesos de toma de decisiones de algoritmos opacos[782]) sin dejar a nadie atrás y sin entrar en un círculo vicioso de discriminación

[781] BUOLAMWINI,J. Y GEBRU T. "Gender shades: Intersectional sccuracy disparities in commercial gender classification", *Proceedings of Machine Learning Research* 81 (2018) p.12. Disponible en https://www.media.mit.edu/publications/gender-shades-intersectional-accuracy-disparities-in-commercial-gender-classification/ (Consultado en fecha 17.03.2024).

[782] FLORES ANARTE, L. "Sesgos de género en la Inteligencia Artificial: El Estado de Derecho frente a la

En este sentido y dentro del ámbito del empleo y las relaciones laborales la gobernanza digital, que debe conformarse con la participación de los actores sociales y de las entidades públicas y privadas, tiene que adoptar un enfoque interseccional. A tal fin proponemos a continuación varios niveles de abordaje de carácter interseccional.

Un primer nivel hace preciso una estrategia política y normativa preceptiva que integre un enfoque interseccional en la regulación de la transición digital en el mundo del trabajo y reaccione contra los efectos agravados de exclusión en las personas con dimensiones cruzadas, lo que hasta la fecha no ha tenido lugar como acabamos de poner de manifiesto.

Debe comenzarse por el reconocimiento expreso de este tipo de discriminación, siendo insuficiente la constancia del riesgo de perpetuar patrones de discriminación en los sistemas digitales o la simple expresión de factores de opresión y mucho menos la única mención del eje de género. Se hace necesario que las políticas de la Unión orientadas a la transformación digital mencionen expresamente la interseccionalidad por su especifica denominación y como forma agravada de discriminación digital, así como que represente la cuestión interseccional correctamente considerando el perjuicio particular que conlleva.

Sería deseable que estas políticas abarquen la complejidad de la interacción de los factores de discriminación de tal forma que ninguno prevalezca de manera sistemática con la consiguiente degradación o invisibilización de la combinación de otros vectores. A su vez el diseño de objetivos y medidas transversales de abordaje de la brecha digital deben procurar la protección de las personas con problemas interseccionales evitando así la escalada de opresión a que puede dar lugar el desarrollo de las nuevas tecnologías.

Deben priorizarse planes, proyectos o programas que aborden la discriminación interseccional como forma particularmente agravada de desigualdad debiendo conformar un espacio de alto riesgo en el contexto digital. Asimismo, han de disponer de medios de financiación para el desarrollo de soluciones adaptadas y para la intervención de organizaciones específicas civiles en el diseño y ejecución el diseño de políticas.

En un segundo nivel, es de vital importancia asegurar la diversidad entre los programadores y equipos que diseñan los sistemas, y garantizar su participación en todo el proceso, de tal forma que la trasmisión potencial de prejuicios o sesgos quede

discriminación algorítmica por razón de sexo". Revista internacional de pensamiento político. 18 (2023) p.97. Disponible en https://www.upo.es/revistas/index.php/ripp/article/view/8778/8300 (Consultado en fecha 17.03.2024).

compensada por la experiencia interseccional de sus productores. Debería fomentarse la heterogeneidad con la contratación de personas procedentes de contextos diversos interseccionales para asegurar la presencia de estas realidades en las empresas.

Los equipos de diseño de algoritmos e inteligencia artificial deben ser además multidisciplinares[783], con la participación directa de expertos jurídicos y éticos o sociales que desarrollen los sistemas desde una dimensión técnica-social-ética con un enfoque humanista y sensible a los grupos vulnerables[784].

Los programadores deben tener formación interseccional en el sentido de conocer la particularidad multidimensional para minimizar el riesgo de trasmitir sesgos que den lugar a este tipo de discriminación. Estos conocimientos les permitirá garantizar clasificaciones de datos que capten las complejidades de las identidades cruzadas.

A ello han de añadirse otras garantías anticipadas como la previa valoración del peso de los posibles indicadores y el trazado correcto de los datos de entrenamiento que operan como un muro de contención del tratamiento desigual entre colectivos con desventajas[785].

Dentro del propio proceso *machine learning* ha de evitarse el desconocimiento de las minorías interseccionales por falta de pluralidad en los datos. Para ello, ha de alimentarse al sistema con datos de diversidad interseccional de tal forma que el uso de estos datos, su clasificación o el proceso de inferencia no excluyan estas realidades complejas. Pero además debe entrenarse al sistema para mejorar su eficacia antidiscriminatoria. Procede obviamente la eliminación en la información que se recopile de los sesgos discriminatorios por más de un factor combinado y además debe incluirse en los procesos de supervisión del sistema de un índice de control interseccional. Debe mejorase la eficacia del sistema incorporando datos y procesos que tiendan a reflejar en los resultados de los sistemas realidades complejas y diversitarias.

Dada la oscuridad que para los usuarios supone la implementación de estos sistemas, abogamos por soluciones de índole magnetistas que las propias empresas

[783] Como apunta RIVAS VALLEJO, P. "Discriminación algorítmica: detección, prevención y tutela", XXXI Jornades Catalanes de Dret Social (2021) p.66. Disponible en http://www.iuslabor.org/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=415 (Consultado en fecha 05.04.2024).

[784] En este sentido PETRONELA OPIUC, M.,Y JORDÁ SANZ C. "Aspectos de seguridad algorítmica para una paz inteligente", *Diario La Ley,* 10011 (2022) p.9.

[785] CALVO GALLEGO, F.J. "Algoritmo y discriminación", *Revista Latinoamericana de Derecho Social* nº especial (Progresividad en torno al derecho humano de igualdad: discriminación, discapacidad y género) (2022) p.12. https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/16812/17366 (Consultado en fecha 29.03.2024).

creadoras de los sistemas pueden ofrecer, como difundir como valor y clave de calidad de su producto la visión interseccional y la restricción de la posibilidad de causar un daño agravado.

No obstante, la consecución de la equidad digital exige ir más allá de las correcciones de índole técnica alcanzando al contexto social y a la propia concepción de los grupos afectados[786].

Un tercer nivel en la intervención para la fiabilidad de la IA exige la garantía de que los sujetos o colectivos con desigualdades complejas intervengan en la negociación colectiva y accedan a los derechos de información y consulta a lo largo de todo el proceso de implantación de este tipo de sistemas. Con ello la regulación colectiva del uso de los sistemas de IA se imprimaría de una lente interseccional que daría a la representación legal de los trabajadores y de las personas integrantes de las comisiones negociadoras una función centinela ante posibles efectos segregadores aumentados.

Dada la insuficiencia regulatoria sobre la discriminación digital interseccional la negociación colectiva es un cauce muy recomendable pues permite que el despliegue digital en las empresas sea previamente consensuado con las personas trabajadoras, incluidos los sujetos con problemas interseccionales, integrando así las posibles lagunas legales al respecto.

Para ello es preciso que los operadores que actúan en el seno de la negociación colectiva también se digitalicen[787]. No hay que olvidar que las propias herramientas digitales y entre ellas los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial pueden dirigirse a la búsqueda del sesgo en las decisiones empresariales, lo cual tiene

[786] Una parte de la doctrina que ha analizado el impacto del desarrollo algorítmico apela a la importancia de que estos sistemas aborden desigualdades estructurales. En este sentido AÑÓN ROIG, M.J. *supra nota* 756. p.44.

[787]Apela al sindicalista digital CRUZ VILLALÓN, J. en "Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía". *Temas Laborales,* 138 (2017) *p.46. "Dicho gráficamente, lo más eficaz y efectivo es utilizar los medios tecnológicos actuales para conformar una Inspección de Trabajo digital del mismo modo que facilitar la actuación del sindicalista digital, con capacidad de acceso por medios informáticos a la importante trazabilidad del trabajo realizado por el empleado que ejecuta su actividad profesional en la red, con toda la potencialidad que puede ofrecer el uso de los "big data" para el control del cumplimiento de la legislación laboral".* https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/96140/LAS TRANSFORMACIONES DE LAS RELACIONES LABORALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Consultado en fecha31.03.2024).

un innegable valor probatorio y puede servir a las organizaciones sindicales como herramienta para la medición de patrones de discriminación[788].

Dada la complejidad de la desventaja interseccional por las infinitas combinaciones de factores posibles y la exponencialidad de sus efectos, el espacio algorítmico puede aportar una oportunidad de avance y mejora en la detección de supuestos y sesgos interseccionales de tal forma que la propia IA actuaría como un muro de contención o mecanismo de compensación frente a desviaciones o predicciones discriminatorias. En los sistemas de contratación o promoción profesional de trabajadores el algoritmo puede utilizarse como herramienta de control sobre el sesgo interseccional en cuyo diseño podrían participar los representantes de los trabajadores.

Asimismo, las organizaciones de representación de personal pueden servirse y ofrecer a través de las tecnologías digitales canales de denuncia de conductas discriminatorias y portales de información de derechos a grupos con desventajas[789].

En un cuarto nivel de intervención, la interseccionalidad deben ser un instrumento de valoración en los mecanismos de control público, del procedimiento sancionador administrativo y del control judicial. Las empresas empleadoras tienen una responsabilidad de uso de estos sistemas si con ello llegan a adoptar una decisión discriminatoria para un sujeto con una vulnerabilidad agravada, responsabilidad de carácter *in eligendo* e *in vigilando*[790] sobre el resultado fiable e interseccionalmente sensible.

Por otro lado, es indispensable para superar la complejidad de identificar sesgos de carácter interseccional en los procesos digitales y sistemas de IA, el apoyo y respaldo público a las entidades de defensa de los colectivos minoritarios para que puedan realizar análisis interseccionales realistas. Los organismos administrativos de lucha contra la discriminación deben prestar atención a las peculiaridades de la

[788] Así lo apunta ALAMEDA CASTILLO, M.T. "Reclutamiento tecnologico. Sobre algoritmos y acceso al empleo". *Temas laborales.* 159 (2021) p.51. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8250088 (Consultado en fecha 28.03.2024).

[789] FERNÁNDEZ GARCÍA, A. *Tecnología y Discriminación* en "El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial". Atelier laboral (2023) p.169. El autor se refiere a los *fines preventivos y sancionadores de la tecnología, en herramientas para evitar discriminaciones como la herramienta informática de registro retributivo, la herramienta informática de valoración de puestos de trabajo y la herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género,) los sistemas digitales de información de denuncia interna y externa garantizan el anonimato de la víctima (o de whistleblowers) así como su uso no presencial y fuera del lugar de trabajo, y el teletrabajo puede actuar como medida de alejamiento físico víctima-acosador mientras dura la investigación.*

[790] CALVO GALLEGO F.J. *supra nota* 785.p.17.

vulnerabilidad interseccional[791] e incluirlas en las facultades de auditoría de algoritmos que puedan desempeñar.

A la lucha contra la discriminación de estas organizaciones debe sumarse la colaboración de las entidades independientes de control de las reglas antidiscriminatorias en este campo[792].

Para ello se hace preciso que tanto los organismos públicos de control y entidades asuman las competencias y habilidades digitales necesarias para ser capaz de canalizar la detección, control y lucha de la desigualdad interseccional en el contexto digital lo que requiere de un importante cambio de mentalidad y esfuerzo de adaptación al uso de las propias herramientas digitales.

En quinto lugar, dada la dificultad de detectar la discriminación interseccional en los sistemas de IA por su oscuridad intrínseca, las empresas y entidades privadas deben incluir la interseccionalidad como índices clave en las herramientas internas de auditorías algorítmicas y evaluación de impacto.

En torno a los sistemas algorítmicos la prevención o tratamiento de la discriminación interseccional propone formulas como la evaluación o la auditoria de la tecnología en sí misma y de su contexto de uso y la transparencia. La evaluación debe propiciar un seguimiento continuado, dado que las tecnologías evolucionan la interaccionar unas con otras y con los seres humanos. La evaluación de impacto constituye una herramienta de detección, identificación y control precoz de riesgos y requiere además contar con la opinión y experiencia de organizaciones de colectivos interseccionales. La doctrina ya ha resaltado que este tipo de control preventivo debe ser integrado como técnica pública o privada e incluirse en convenios colectivos y planes de igualdad[793] y que además deben coexistir e integrarse con otros estudios de impacto (de género o ambientales). Por tanto, el estudio de impacto algorítmico debe confluir con el de impacto interseccional, y viceversa.

A partir de aquí tanto las auditorías como los mecanismos de transparencia pueden intervenir de forma complementaria a las anteriores más no de forma alternativa a mecanismos de supervisión, control y rendición de cuentas[794]. Es

[791] *Ibid*. p.4.

[792] *Ibid*. p.26.

[793] RIVAS VALLEJO, P. *supra nota* 783, p.28.

[794] JAUME-PALASÍ, L. *supra nota* 779, p.37.

fundamental reforzar en las empresas que crean o utilizan sistemas inteligentes el deber de información sobre posibles resultados de desigualdades interseccionales.

En este nivel las empresas deben incorporar en su cultura empresarial una dimensión ética que se refleje en las acciones de responsabilidad social empresarial, sus códigos de conducta, estándares o su política interna relacionadas con los medios digitales que reconozca a los grupos interseccionales y que permitieran abordar y eliminar en su caso estos sesgos en sus sistemas de IA.

Se trata de contagiar al código o cultura interna de la empresa con una clave interseccional que permita adecuar cada una de sus acciones de RSC[795] y los criterios ESG a las singularidades de las discriminaciones combinadas. Entre este tipo de acciones podríamos citar la obtención de certificaciones que doten de confianza a los consumidores e interesados y muy especialmente a los sujetos con estas realidades multidimensionales, la creación de un departamento o designación una persona encargada de las cuestiones interseccionales que puedan detectarse en la implantación o desarrollo de los sistemas, el intercambio de buenas prácticas con otras organizaciones, la creación de canales de información y de participación específicos para empleados con problemas interseccionales, así como la creación de grupos y equipos de trabajo que reflejen tal diversidad.

Las empresas del sector tecnológico tienen la responsabilidad de incluir diversidad interseccional en su política interna pues son la primera puerta de entrada de desigualdades en los sistemas digitales por lo que la inclusión de soluciones interseccionales en esta fase temprana resulta fundamental para eliminar los sesgos complejos.

A modo de conclusión, podemos afirmar que estas propuestas de intervención se sitúan en una posición intermedia[796] entre el sector doctrinal que pone el foco en los efectos negativos y pretende penalizar los procesos de digitalización por la marginación que puede producir y aquellas reacciones que contemplan únicamente las ventajas de la digitalización como instrumento de progreso económico y social.

El tratamiento de la interseccionalidad requiere aceptar la transformación digital como instrumento de compensación de debilidades. Precisa de una reformulación adaptada en tiempo y forma de los roles de intervención y un tratamiento holístico, integral y transversal.

[795] *Directrices Éticas para una IA fiable*. *supra nota* 694.*2. Métodos no técnicos. Punto 103 y ss.* p.28 y ss.

[796] CRUZ VILLALÓN, J. *supra nota* 758. p.145.

Por un lado, es necesario el aprovechamiento de las ventajas de los sistemas digitales como puerta de entrada de minorías en el mercado de trabajo y como herramienta de detección de vulnerabilidades complejas en el contexto laboral, así como de control de conductas discriminatorias.

Y por otro lado, también exige la intervención legislativa, pública y privada en su implementación y su uso, a fin de establecer filtros que sean capaces de hacer frente a perjuicios discriminatorios en personas con dimensiones interseccionales. Dicha intervención debería ir al menos a la par que los avances digitales.

Sin despreciar la complejidad del reto de automatizar la justicia interseccional[797], a nuestro juicio es obligación de las instituciones supranacionales en primer lugar y de los Estados ulteriormente hacer frente a cualquier tipo de diferencia de trato y lograr trasladar la búsqueda de la igualdad y no discriminación al mundo digital, especialmente en los casos de discriminación aumentada y agravada.

Por ello, la ausencia de interés interseccional en el tratamiento político y la regulación de la digitalización en general y del mercado de trabajo en particular supone un paso atrás en la andadura por la igualdad y la no discriminación y una abierta vulneración de los valores de la UE.

[797] BELLOSO MARTIN, N. *supra nota* 734, p.5.

XIII.- CONCLUSIONES

13.1. RESULTADOS

En este Capítulo pretendemos exponer los principales resultados que arroja el estudio de todas las políticas de la UE examinadas con lente interseccional, con el fin de analizar la eficacia de las medidas de tratamiento de este tipo de desigualdad, detectar lagunas de protección política y/o vacíos normativos y proponer soluciones de integración multidimensionales.

I.- Tras el estudio de las características particulares y efectos singulares de la discriminación interseccional proponemos la siguiente definición de la misma: "La combinación en una misma persona de varios factores de discriminación cuyos efectos se multiplican exponencialmente de tal forma que generan una diferenciación de naturaleza específica que da lugar a una situación de desventaja aumentada o agravada."

Esta noción de discriminación interseccional pone el matiz en los efectos complejos que produce este tipo de desigualdad en la que los resultados de los factores que se entrecruzan aumentan de forma exponencial la vulnerabilidad, a diferencia de otras figuras afines como la discriminación múltiple que únicamente contempla la suma de factores de opresión sin ningún tipo de interacción entre ellas. Las personas viven en un plano heterogéneo conformado por la actuación sinérgica de todas sus dimensiones, de tal forma que la diferencia de trato por varias causas que interaccionan genera un tipo específico de discriminación particular.

El examen interseccional pone el foco en las interdependencias entre diversos factores de opresión y permite llevar a cabo una interpretación integral de los derechos humanos que pretendemos proteger.

II.- Hemos explorado el acervo político y legislativo de la UE a través de documentos y trabajos aprobados por sus instituciones que contemplan la discriminación combinada de factores, con el objeto de verificar si las políticas laborales de la UE protegen a las víctimas de discriminación interseccional.

En el estudio realizado observamos que la cuestión interseccional ha sido invisible para la UE hasta hace pocos años, pues en un principio únicamente se reconoció

la discriminación combinada desde un plano aditivo y multiplicista. En comparación con los organismos internacionales, que recogieron esta problemática como forma particular de desigualdad en la primera década del siglo XXI, la noción interseccional germinó con retraso en la UE.

La idea de esta tesis fue concebida al verificar que el intento de reconocer los particulares efectos de la discriminación interseccional en la Directiva horizontal fracasó por falta de consenso político. Sin duda, entre los beneficios que hubiera supuesto su aprobación estaría el inicio del tratamiento por la UE de esta forma agravada de diferenciación y la integración de un verdadero prisma interseccional de análisis y diseño político.

A esta pérdida de oportunidad se ha sumado la confusión terminológica y conceptual entre Discriminación múltiple y Discriminación interseccional, que hoy en día persiste en los trabajos de la UE, lo que ha retrasado el trazado de políticas y medidas adecuadas a este tipo de discriminación agravada por la interacción de perjuicios entre sí y ha propiciado una concepción generalizada exclusivamente testimonial y sin aplicación práctica en la mayoría de los documentos de la UE.

Hemos analizado los trabajos que las instituciones decisorias de la UE han dirigido específicamente a proteger a los colectivos protagonistas de estas dimensiones personales, la mujer, el colectivo LGBTIQ+ y el grupo conformado por personas de edad madura. El resultado de este análisis arroja un panorama teórico alentador en el reconocimiento de este problema, pero deficiente en el marco práctico.

Observamos una tendencia política a favor de la afirmación de este tipo de discriminación particular, especialmente en aquellas situaciones en las que es el factor género el que se cruza con otras dimensiones de identidad, si bien no supera el desafío de llevar la voluntad de tratamiento de estas situaciones al terreno de campo.

Tampoco ayuda, y es especialmente llamativa, la ausencia de visión interseccional en el plano jurisdiccional europeo que, a diferencia de la postura judicial ante otras materias igualitarias, ha permanecido impasible a los perjuicios agravados que conlleva esta singular figura discriminatoria y sus particulares efectos.

El reconocimiento jurídico de la vulnerabilidad interseccional es insuficiente a nivel de la UE. La mayoría de los Estados miembros carece de legislación que aborde este tipo de discriminación y tampoco cuentan con métodos explícitos para acometer supuestos de discriminación de sujetos o grupos con desventajas agravadas de forma interseccional.

Podemos afirmar con la rotundidad que nos permite el análisis realizado en este trabajo de investigación que es urgente la necesidad de que todos los organismos

de la UE transiten del plano múltiple hacia una concepción interseccional de las desigualdades, y que superen teorizaciones políticas hasta pragmatizar verdaderas medidas de tratamiento adaptadas a realidades complejas.

III.- El estudio de la situación de la mujer y del colectivo LGBTIQ+ en el mercado de trabajo nos ha revelado algunos de los ámbitos laborales en los que la discriminación interseccional puede cobrar fuerza y que por tanto requieren que la intervención política y normativa de la UE adopte un enfoque adecuado.

El estudio de los espacios de vulnerabilidad laboral escogidos, la Igualdad de oportunidades, las políticas de empleo, brecha salarial, las medidas de conciliación de la vida personal y la vida profesional y la discriminación digital, pone al descubierto la necesidad de una protección específica de sujetos interseccionales en estos contextos laborales[798]. La perspectiva interseccional continúa ausente en algunos de estos espacios y las escasas políticas protectoras de esta índole que anuncian avances adolecen de ineficacia por falta de integración práctica, acabando en una mera declaración discursiva y de intenciones que no desafían las dimensiones complejas de discriminación[799].

Comenzando por los trabajos de la UE por la Igualdad de Género, hemos analizado con perspectiva interseccional la Estrategia "Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025", con el fin de comprobar si realmente ofrece un campo efectivo de protección para los sujetos interseccionales.

Esta Estrategia reconoce expresamente la interseccionalidad como forma de particular de discriminación, y utiliza la denominación propia para este tipo de desigualdad. Sin embargo, de nuestro análisis deducimos que la perspectiva interseccional apenas resiste la letra escrita, por cuanto parte de la concepción múltiple de los factores que se entrecruzan, pero sin llegar a aplicar una verdadera lente

[798] Como señala RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. "Avances hacia el pasado en el Derecho del Trabajo", en *Los en Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2023*. AEDTSS *(2024)* p.286. "a pesar de la calidad de la tutela antidiscriminatoria de determinados colectivos en el Derecho del Trabajo no podemos considerar una tutela como garantizada para siempre ni un derecho ganado como intocable". Disponible en https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/02/Brif2023_Maquetacion-1.pdf (Consultado en fecha 15.08.2024).

[799] JIMÉNEZ RODRIGO, M.L. "Políticas de Igualdad de Género e Interseccionalidad: Estrategias y Claves de Articulación". *Convergencia Revista de Ciencias Sociales* 29 (2022) p.1."*Así, por ejemplo, este abuso del concepto se materializa en su empleo a nivel meramente discursivo en la redacción de muchos planes y programas de igualdad, pero sin efectos prácticos en el diseño y puesta en marcha de sus medidas (Jiménez Rodrigo, 2020)".*

interseccional que tenga en cuenta los efectos retroalimentados propios de la interacción de categorías.

Este matiz, que constituye el elemento diferenciador con la discriminación múltiple, no es bien entendido en la Estrategia pues no contempla la forma en la que se combinan los distintos ejes de opresión y sus perjuicios especialmente agravados. Al dotar a la combinación de factores de un tratamiento sumatorio de compartimento estancos[800], se ignora la exponencialidad característica de la interseccionalidad que aumenta los efectos indeseables de la discriminación, dando lugar a un espacio de desequilibrio social y jurídico particularmente aumentado. Por consiguiente, el diseño de las medidas de abordaje de estas situaciones es fragmentado, incompleto y vago en la transposición efectiva de la protección al campo práctico.

La carencia de reflexión sobre el perjuicio agravado por la multiplicación de los efectos discriminatorios no es la única insuficiencia de la que adolece la Estrategia. El factor género femenino tiene un protagonismo central y omnipresente, lo cual tiene su razón en la lucha y los avances en materia igualdad de género, si bien situar otras identidades sólo como dimensiones que orbitan alrededor del factor género es cuestionable desde una lente interseccional.

El análisis realizado en la Estrategia revela que la interseccionalidad como principio rector no se cumple de forma íntegra, sino más bien como una táctica parcheada que deja en desamparo situaciones combinadas en las que el género no es la dimensión protagonista.

Así, respecto de la recopilación, desglose y tratamiento de los datos, como herramientas que debe incluir indicadores fundamentales en el paradigma interseccional, observamos que se orientan hacia políticas de lucha contra la violencia de género, y además desmerecen dimensiones imprescindibles como la orientación sexual, la identidad sexual y/o de género y la expresión de género.

La misma fragmentación hemos detectado en la mención de organismos, instituciones específicas y organizaciones civiles de lucha y defensa por la igualdad, en las que el espíritu interseccional es escaso y late alrededor de la dimensión ginecéntrica y del contexto de la violencia de género. La referencia interseccional está ausente en organismos de referencia como el Grupo de Trabajo para la Igualdad de la Comisión, para el que no se contempla la posible acumulación de motivos en un mismo sujeto y sus particulares efectos.

[800] ALVAREZ DEL CUVILLO, A. *El concepto de discriminación grupal y su eficacia real en el ámbito de las relaciones laborales*. Tirant lo Blanch (2024) p.245. El autor critica la consideración de las causas de discriminación como compartimentos estancos que responde a una interpretación esencialista de las mismas y no al funcionamiento real de la discriminación como fenómeno social.

Otra carencia de la Estrategia que contribuye a ignorar la forma e intensidad en que interaccionan todas las causas de opresión entre sí es la referencia a una lista cerrada e incompleta de circunstancias particulares combinables. Ello puede llevar a la invisibilización de grupos vulnerables dentro de cada minoría.

IV.- El análisis interseccional realizado sobre la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025, nos lleva a concluir que no existen medidas específicas de carácter interseccional destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la coincidencia de motivos de orientación o identidad de género con otras identidades de vulnerabilidad en el contexto laboral.

Cierto es que la Estrategia muestra interés por las necesidades de las personas LGBTIQ más vulnerables que sufren discriminación interseccional y por las personas trans, no binarias e intersexuales, en cuanto grupos dentro de este colectivo menos aceptados en la sociedad y más oprimidos por la discriminación y la violencia.

En este sentido, cabe destacar la referencia concreta a la situación de vulnerabilidad aumentada que se produce cuando se entrecruza la característica propia de este grupo LGBTIQ+ con la condición de mujer. Así, las mujeres LBTIQ pueden sufrir discriminación tanto por ser mujeres como por ser LGBTIQ+ y por ello ven agudizada su exclusión. Asimismo, contempla la edad avanzada como vector que puede entrecruzarse con las identidades del colectivo LGBTIQ+ creando una situación agravada de especial discriminación.

Sin embargo, a pesar de la instauración de la interseccionalidad como principio rector de la Estrategia, no hemos encontrado medidas especiales concretas para abordar el perjuicio sufrido por la coincidencia de factores. La instauración de estas medidas de acción para situaciones interseccionales se deja en manos de la voluntad de los Estados Miembros.

V.- En cuanto al colectivo de personas en edad madura son escasas las medidas con perspectiva interseccional dentro de las políticas actuales de la UE.

La Directiva 2000/78/CE que contempla la protección contra la discriminación por razones de edad en el ámbito del empleo carece de paradigma interseccional. En fecha más reciente el Comité Económico y Social Europeo ha recomendado combatir en particular la discriminación por razón de edad y género y la

discriminación múltiple e indisoluble que sufren determinados sujetos dentro de un grupo determinado[801].

La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 contempla la edad como características de identidad que puede conformar la discriminación interseccional y reforzar los efectos negativos de los estereotipos cuando intersecta con el género, y se incluye como indicador interseccional pertinente para desglosar los datos en materia de violencia de género, y como marcador humanitario a efectos de medición para los programas presupuestarios en materia de política exterior. Asimismo, la edad se contempla como factor agravante junto con el género en contextos como la pobreza, la brecha laboral, salarial y de las pensiones.

Por su parte la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025 contempla la edad avanzada como factor que puede agravar la discriminación de las personas LGBTI. Reflejo de esta previsión es la medida de la Comisión para garantizar ayuda humanitaria adaptada a necesidades de los diferentes grupos de género y edad (incluidas las comunidades y las personas LGBTIQ). Aparte de esta particular previsión, no hemos encontrado medidas con un claro enfoque interseccional para este grupo de sujetos de mayor edad.

VI.- Respecto de las políticas de empleo de la UE que tienen como fin mejorar las posibilidades de acceso al mercado de trabajo, cabe destacar que la cuestión interseccional no ha suscitado interés, ni siquiera en términos multiplicistas. Ello reviste particular gravedad. Por un lado, porque el concepto de interseccionalidad está presente en los trabajos internacionales desde la Conferencia de Durban en 2001 y por otro, por cuanto en materia de empleo, donde la lucha contra la discriminación ha sido pionera, cabría esperar que la versión agravada de ésta fuera objeto de adecuada atención.

Del análisis de los últimos Informes conjuntos sobre empleo que anualmente publica la Comisión Europea y las orientaciones de empleo, que forman parte del Paquete de Otoño del Semestre Europeo, constatamos nuevamente el tratamiento privilegiado de la dimensión de género en el ámbito del empleo frente a factores característicos de otras minorías, como las mujeres LTBIQ+, trabajadoras de más edad, discapacitadas, migrantes, gitanas, etc.

Consecuentemente las discriminaciones multicausales no han sido abordadas en la EEE, ni en sentido sumativo ni interseccional. Ha primado hasta el

[801] *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la evolución del mundo del trabajo y la longevidad y el envejecimiento de la población — Condiciones previas para que los trabajadores de más edad permanezcan activos en el nuevo mundo del trabajo*. *supra nota* 227. Apartado 2.8.

momento actual la concepción unidimensional de la diferencia de trato y otras finalidades como flexibilizar el mercado laboral, lo que ha dejado desprotegidas y sin corrección inclusiva las brechas existentes para grupos vulnerables con efectos interseccionales.

A pesar de la introducción de indicadores sociales dentro de las orientaciones de empleo del Semestre europeo que amplifican su dimensión social, no se ha aprovechado esta herramienta ni para concretar objetivos sociales ni para adoptar una visión interseccional de los aspectos igualitarios en el mercado de trabajo. De esta forma las políticas de empleo de la UE quedan en una posición de perfil antidiscriminatorio desfasado pues no se ha producido un avance desde el mainstreaming de género al plano interseccional.

La orfandad interseccional en las políticas de empleo se evidencia asimismo en los marcos de igualdad de la UE que atañen a los grupos estudiados. Las Estrategias de igualdad de género y de las personas LGBTIQ+ no tratan suficientemente la dimensión interseccional de la desigualdad en el ámbito del fomento del empleo, dado que se focalizan en un solo factor protagonista de la brecha de género que aún persiste en la UE entre hombres y mujeres.

Aunque hemos encontrado alusiones a las dificultades que tienen algunos colectivos de mujeres en la UE para incorporarse al mercado laboral y permanecer en él, como las mujeres gitanas, las pertenecientes a una minoría étnica o religiosa o las que tienen origen migrante, la Estrategia Europea de empleo ignora la realidad interseccional.

La Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025 también aborda la baja tasa de empleo de este colectivo desde una sola dimensión, destacando especialmente los obstáculos adicionales a las que se enfrentan las personas trans. La única medida de acción que encontramos con perspectiva interseccional como recurso de refuerzo del acceso al empleo recae sobre minorías marginadas dentro del colectivo para las que se prevé el uso del Fondo Social Europeo Plus y el desarrollo de iniciativas centradas en grupos específicos, como los hombres gais, las mujeres lesbianas y las personas bisexuales, trans e intersexuales.

El grupo de las personas de más edad carecen igualmente de protección interseccional en el acceso al empleo. Entre las escasas referencias a esta realidad multidimensional podemos citar el trabajo del CESE que ha resaltado, en el Dictamen sobre la evolución del mundo del trabajo y la longevidad y el envejecimiento de la población y las condiciones previas para que los trabajadores de más edad permanezcan activos en el nuevo mundo del trabajo, la necesidad de combatir la desigualdad por

razón de edad y género aplicando la perspectiva de género en los empleos y las condiciones de trabajo de las personas de más edad.

Un documento que aborda específicamente el problema de la discriminación combinada de factores en clave interseccional y particularmente en el ámbito del empleo es el Informe sobre la discriminación interseccional en la UE relativo a la situación socioeconómica de las mujeres de origen africano, de Oriente Próximo, latinoamericano y asiático[802]. En este trabajo el Parlamento destaca los obstáculos amplificados para incorporarse al mercado laboral, permanecer en él y la mayor precariedad de las condiciones de trabajo, por la intersección del género con otros factores adicionales, como el origen racial o étnico, la nacionalidad, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual. Las dificultades agravadas en el mercado laboral del colectivo de mujeres LGBTIQ+, mujeres migrantes o pertenecientes a minorías étnicas, las mujeres de color son contempladas como exponente de formas múltiples e interseccionales de discriminación.

El Europarlamento tiene una mención expresa para la realidad laboral de las personas transgénero que sufren mayor discriminación en la búsqueda de empleo y aboga por un marco de la Unión sobre discriminación interseccional con objetivos y medidas transversales, y con soluciones inclusivas que protejan a los más marginados y a quienes se enfrentan a la discriminación interseccional en la UE. Hasta el momento y en materia de empleo la UE desoye estas recomendaciones.

VII.- Los hallazgos que resultan de la investigación en el ámbito político de la UE relativo a la desigualdad retributiva, muestran que la brecha salarial de carácter interseccional ha permanecido invisible hasta fechas recientes.

La desigualdad salarial de la mujer respecto del varón y sus efectos adversos se agudizan al combinarse con la discriminación resultante de otros factores de vulnerabilidad personales o sociales, como la edad, la orientación sexual, la identidad sexual y/o de género y la expresión de género, la condición de inmigrante, de cabeza de una familia monomarental, etc.

A pesar de que la variable de la brecha de género en las pensiones tiene una naturaleza interseccional innata, no es hasta 2017 cuando el Parlamento Europeo advierte que las diferencias salariales y en las pensiones son más profundas en el caso de las mujeres con múltiples desventajas. En el año 2019 pide una revisión inmediata del Plan de Acción sobre la brecha salarial de género que incluya una perspectiva que

[802] *Informe sobre la discriminación interseccional en la Unión Europea: situación socioeconómica de las mujeres de origen africano, de Oriente Próximo, latinoamericano y asiático. supra nota* 379.

comprenda la intersección del factor de género con otros factores sociales que agravan la brecha salarial de género, y en 2020 reclama el enfoque interseccional para comprender las múltiples formas de discriminación que agravan la brecha salarial de género para las mujeres.

Otros organismos a nivel de la UE como el Comité Consultivo para la igualdad de oportunidades de la Comisión Europea recomiendan ya por esta fecha aplicar el enfoque interseccional de la brecha salarial entre hombres y mujeres, dado que la discriminación interseccional puede crear obstáculos adicionales que amplían la desigualdad salarial de género.

En relación a los grupos estudiados en esta tesis, la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025 apoya medidas destinadas a atajar la brecha salarial de género que podrían ser especialmente pertinentes para los hogares LGBTIQ. Dentro de este colectivo, las mujeres (lesbianas, bisexuales y trans) son objeto de una mayor discriminación que se advierte respecto a la brecha salarial y segregación horizontal y vertical, en relación con las mujeres heterosexuales, por su orientación sexual o identidad de género, y en relación con los hombres gais, por ser mujeres.

Por otro lado, cuando el género interacciona con la edad madura da lugar a la brecha de género en las pensiones, producto de la suma de las desigualdades de género y de la diferencia de trato salarial a lo largo de la vida. La fragilidad laboral acumulada que sufren las mujeres reduce las aportaciones al Sistema de Seguridad social, merma las bases reguladoras y las cuantías de las futuras prestaciones y provoca lagunas de cotización, especialmente para la jubilación, todo ello en mayor porcentaje que en hombres de mayor edad.

La Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento, define y reconoce el tipo especifico de diferenciación interseccional en situaciones combinadas de discriminación como forma de incumplimiento de principio de igualdad retributiva y utiliza la terminología interseccional, con alguna excepción.

Si bien supone un avance en la protección jurídica de estos grupos vulnerables, en nuestra opinión la perspectiva interseccional en la Directiva es puramente teórica y no trasciende al campo práctico.

Al igual que en la Estrategia de Igualdad de Género adolece de insuficiencia conceptual, al partir de una noción presidida únicamente por la coincidencia de factores en una misma persona como escenario en el que puede hallarse la desigualdad

retributiva, sin incidir en el perjuicio aumentado que supone la multiplicación de los efectos de los vectores discriminatorios.

Asimismo, comprobamos la prevalencia del factor género respecto a otros ejes de discriminación, ignorando la distinta incidencia o el juego de pesos de cada vector en el plano opresivo, y obviando la conveniencia de aplicar un enfoque que permita valorar la forma de interactuación de las distintas causas de opresión dentro de la desigualdad retributiva.

La referencia a la lista cerrada de motivos protegidos en anteriores Directivas antidiscriminatorias excluye situaciones de identidades personales que ensanchan los efectos perjudiciales de la brecha salarial, lo cual contribuye a la invisibilización de grupos en desventaja respecto de otras minorías tradicionalmente protegidas. El legislador no ha sabido integrar una fórmula abierta de variables que permita adaptar las medidas de tratamiento a los distintos contextos de presión interseccional.

Por otro lado, la insuficiente protección jurídica de los sujetos con realidades complejas tiene reflejo en la falta de aplicación práctica del reconocimiento interseccional. La escasa presencia de medidas particulares de tratamiento de la desigualdad retributiva en personas con dimensiones combinadas se limita a contemplar un marco genérico que sitúa la visión interseccional en un testimonio teórico de escasa utilidad.

VII.- Las actuales políticas relativas a la conciliación de la vida personal y laboral y a las políticas de servicios asistenciales y laborales carecen de objetivos y medidas de protección para los grupos más desfavorecidos como lo son las mujeres en las que concurren otros factores de discriminación por motivos de identidad de género, expresión de género y características sexuales, o de edad.

En el sector de los cuidados y del trabajo doméstico, ampliamente presentes en la economía sumergida, los sujetos interseccionales como mujeres de cierta edad y trabajadores migrantes tienen una fuerte presencia, y son víctimas de la precariedad laboral.

La discriminación en este plano tiene naturaleza intrínsecamente interseccional, dado que a la diferencia de trato de género que sufre la persona por ser mujer se le une el factor de su posición estereotipada dentro del núcleo familiar y el motivo de atención a la familia dando lugar a un fenómeno específico y a un perjuicio combinado agravado.

La situación es más opresiva para los grupos de mujeres desfavorecidas por otras razones superpuestas, como aquellas que disponen de menos recursos para afrontar los cuidados asistenciales, las mujeres inmigrantes, las mujeres de más edad o las que pertenecen a una determinada zona geográfica o zona rural.

Por su parte, en el colectivo LGBTIQ+ un amplio porcentaje de personas trabajadoras descartan hacer uso de las medidas de conciliación familiar para no desvelar sus circunstancias personales. Esta autoinvisibilidad se recrudece interseccionalmente para las mujeres LBT a modo de bucle, desmereciendo su carrera profesional, exacerbando su amplia presencia en empleos atípicos u ocasionales en los que las medidas de conciliación son precarias.

La Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores adolece de ausencia total de enfoque interseccional obviando por completo las situaciones de discriminación por motivos combinados. El ámbito de aplicación de la norma tiene un sentido marcadamente homogéneo y unidimensional con un claro dominio de la cuestión del género en su modo más simple, sin atender a otros ejes de desigualdad. Además, ignora las relaciones de trabajo atípicas, especiales, sumergidas o no convencionales y la forma de trabajo autónomo o trabajadores económicamente dependientes, donde los colectivos interseccionales están ampliamente presentes.

La norma no prevé ningún método de adaptación a las necesidades particulares de conciliación propias de minorías étnicas, religiosas, sexuales o situaciones familiares monoparentales y las no convencionales lo que se traduce en desprotección.

Las escasas referencias de índole interseccional no solo no son reconocidas como tales, sino que adolecen de indefinición y carecen de medidas específicas y efectos prácticos y relega su configuración a los Estados miembros restándole efectividad y eficacia al faltar un enmarque jurídico imperativo que impida dar cabida a limitaciones de derechos.

Ante este desinterés por la cuestión interseccional podríamos recurrir a la labor jurisdiccional con la esperanza de que la integración de la perspectiva de género en la función de juzgar evolucione inexorablemente a la aplicación del paradigma interseccional en los derechos de conciliación como forma de alcanzar la igualdad de oportunidades.

VIII.- El enfoque digital de la UE tampoco reconoce expresamente la interseccionalidad como forma particular de discriminación, a pesar de que uno de los

pilares de la estrategia para la transición digital de la UE es poner la tecnología al servicio de las personas y garantizar que la inteligencia artificial se desarrolle de manera respetuosa con los derechos de las personas y merezca su confianza.

Los desafíos que plantea la desigualdad digital en el ámbito laboral tienen una versión acrecentada por la discriminación interseccional, en todos sus niveles, a la que el Derecho del trabajo de momento no ofrece respuesta. El nivel educativo, la edad, la procedencia o residencia rural y el nivel socioeconómico son variables que cuando se combinan influyen decisivamente junto con el género en el acceso a las infraestructuras digitales y por ende en las oportunidades y condiciones laborales. Se produce un efecto simultaneo de causa y consecuencia de las diferencias digitales entre mujeres y hombres de forma que la brecha digital se refuerza por el motivo de discriminación de género y viceversa.

Los colectivos peor situados en el mercado de trabajo son a su vez los más desfavorecidos en el acceso y uso de las tecnologías, y ello incide en las condiciones laborales agudizando la precariedad de la segregación horizontal y vertical, la parcialidad, el teletrabajo, el trabajo en plataformas y la brecha salarial, la dificultad de conciliación, entre otros efectos nocivos.

La brecha digital de las personas LGBTIQ+ además cuenta con la particularidad de la diversidad de identidades dentro de este grupo, algunas más expuestas que otras, como sucede con las personas que transitan de género.

El espectro de la discriminación digital alcanza también a la posibilidad de ser objeto de acoso, expresiones y acciones discriminatoria realizadas y difundidas a través de medios tecnológicos, lo que reafirma la necesidad de autoinvisibilización.

El factor edad agudiza el perjuicio provocado por la desigualdad digital de forma exponencial convirtiendo a las mujeres de más edad en un grupo necesitado de una protección jurídica particular. La brecha digital generacional tiene un fuerte impacto en el empleo, pues cercena la posibilidad de uso de los avances tecnológicos en los procesos de búsqueda de empleo y limita la subsistencia de condiciones dignas en el mercado de trabajo. El eje opresión por la edad es un precedente que se arrastra como manifestación de las desigualdades preexistentes entre hombres y mujeres, llevando a una autoimposición de limitaciones en las mujeres maduras distintas a la de los varones.

Cabe añadir que cuando todas las dimensiones previas y presentes se combinan entre sí se produce una discriminación explosivamente acrecida, que además se extiende de forma expansiva en el mercado de trabajo del sector tecnológico y en cada uno de los sectores de la economía.

Los trabajos y documentos de la UE relevantes en materia digital y en particular a aquellos de índole discriminatoria e igualitaria que abordan la exclusión digital laboral y la discriminación algorítmica en el trabajo, carecen de enfoque interseccional, lo que no deja de sorprender dado que el actual proceso de transformación digital en la UE debería partir del reconocimiento de esta forma de diferenciación agravada que ya se ha logrado en otros campos de tutela igualitaria.

Ninguno de los tres documentos estudiados, el Acuerdo Marco de los interlocutores europeos sobre digitalización, el Reglamento de IA y la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en las plataformas, contemplan la discriminación múltiple ni el problema de la combinación cruzada de factores de desigualdad como tampoco aplican ni siquiera tácitamente la perspectiva interseccional.

Las previsiones antidiscriminatorias tienen un formato clásico y unidimensional, aludiendo principalmente a la desigualdad entre hombres y mujeres. En las escasas referencias a otros factores de desigualdad se obvia el perjuicio particular que pueda producir la intersección de causas de discriminación en un mismo sujeto como consecuencia de la irrupción digital en el ámbito del trabajo.

Los documentos de la UE relacionados con la IA que hemos analizado parten de una noción básica de factores de discriminación exenta de interseccionalidad, a pesar del enfoque centrado en el ser humano, en la garantía de los derechos fundamentales de las personas y en la promoción de la protección frente a la discriminación, en particular la reducción al mínimo del riesgo de discriminación algorítmica.

La combinación de ejes de desigualdad tampoco es merecedora de atención en las prevenciones frente a los sistemas de IA de alto riesgo que se utilizan en los ámbitos del empleo, la gestión de los trabajadores y las condiciones en las relaciones contractuales de índole laboral. Parten de un esquema binario de categorías de discriminación directa/indirecta, les falta una visión interseccional y un enfoque finalista que haga frente a la exclusión social y la opresión que sufren los sujetos con vulnerabilidades complejas. De esta forma a los sujetos interseccionales se le aplican medidas de protección unidimensionales con la consiguiente merma de defensa antidiscriminatoria frente a las personas con únicas dimensiones de desigualdad.

Esta insuficiencia se reproduce en todos los marcos estratégicos y disposiciones legislativas de la UE en lo que se refiere al contexto digital. La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 no contempla una vinculación directa entre la discriminación interseccional y las nuevas tecnologías. En lo relativo a la Inteligencia Artificial la perspectiva interseccional de la Estrategia gira en torno al género como único eje de riesgo de intensificación de desigualdades.

La Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025 solo alude a la discriminación digital en lo que se refiere a la IA y particularmente a los sistemas biométricos de reconocimiento de los rostros de las personas trans, destacando la necesidad de un marco regulador que aborde específicamente el riesgo de sesgo. No hay una referencia particular a las dificultades añadidas que en el contexto digital pueden tener los sujetos interseccionales. La falta de previsión normativa y política, fruto en parte del protagonismo de otros factores tradicionalmente atendidos, como el género y la edad, agudiza la vulnerabilidad digital en el contexto laboral.

Tampoco la nueva Directiva 2023/970 de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, ni la Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, hacen referencia al impacto de la digitalización ni de la Inteligencia artificial, ni siquiera en clave unidimensional.

No hay razón con fundamento que explique que la brecha digital interseccional no esté en la agenda de las políticas de la UE ni forme parte de las previsiones normativas. Por muy desafiante que se presente la complejidad de detectar y abordar la discriminación digital en supuestos de interseccionalidad, la UE no debe renunciar a encontrar lo antes posible un tratamiento específico para estas realidades.

13.2.- LINEAS E INICIATIVAS DE INTERVENCION Y CAMBIO EN UN FUTURO ABIERTO

Primera: La superación del desorden conceptual es un paso obligado en los trabajos de la UE, lo cual requiere aplicar un enfoque interseccional de justicia distributiva que entienda y proteja a sujetos en los que los efectos de la discriminación se disparan, no solo por la suma de sus distintas identidades sino por la forma en la que cada una de ellas amplía el espectro opresor de las dimensiones con las que concurre.

Segunda: Es inaplazable la necesidad de que todos los organismos de la UE asuman esta concepción interseccional de las desigualdades, y que apliquen este enfoque al diseño de medidas prácticas de tratamiento adaptadas a realidades complejas más allá de la mención testimonial.

Tercera: Las políticas de igualdad deben alinear la perspectiva de género con un enfoque de diversidad o "diversity mainstreaming", siguiendo un enfoque multidimensional e interseccional y actuando sobre las causas y los particulares efectos de las interacciones. Partiendo de los fundamentos y logros alcanzados por la conquista de la igualdad en las cuestiones de género, el paradigma interseccional supone un avance esencial hacia la protección de espacios complejos que aún están desamparados.

Para introducir un paradigma interseccional en las políticas de igualdad de oportunidades y mejorar la eficacia protectora de las medidas de abordaje es imprescindible alinear la perspectiva de género con un enfoque de diversidad, situando los factores en su correspondiente posición de relevancia dentro de la ecuación interseccional sufrida, de tal forma que las fórmulas y recursos de tratamiento de situaciones complejas puedan ser adaptadas a cada realidad multidimensional.

Esta adecuación precisa que el orden de los factores interseccionales a tener en cuenta se lleve a cabo de forma abierta y racional, sin cualificar en exceso factores privilegiados o políticamente preferentes, evitando formas de tutela automática y enfocando herramientas y espacios comunes de lucha y protección.

No consideramos que la prosecución de la igualdad entre las mujeres y los hombres justifique que el vector género sea protagonista en el mapa multifactorial. Al contrario, las políticas de igualdad no pueden rezagarse una vez detectado el problema de la interseccionalidad y deben avanzar hacia su adecuado tratamiento, visibilizando las desigualdades más excluidas. Para ello, deben prever recursos que permitan situar correctamente el factor género en la interactuación con las diferentes desigualdades, lo cual llama a reformular la perspectiva de género de tal forme que en su aplicación otorgue amparo a situaciones de desequilibrios multifactorial en las que el género es atravesado y orbita alrededor de categorías de trascendencia esencial.

Tampoco aconsejamos una lista infinita de factores de discriminación, si bien debe abarcar el resultado de la interactuación de opresiones de distinta intensidad de tal forma que puedan formularse medidas específicas adecuadas a situaciones en las que el orden de los factores contribuye de formas diversas al resultado discriminatorio.

Cuarta: En esta línea se integran herramientas que permitan situar los factores en su correspondiente posición de relevancia dentro de la ecuación interseccional sufrida, así como el diseño de medidas de acción que puedan adaptarse a cada realidad y por consiguiente el avance y la mejora de la tutela antidiscriminatoria.

Los colectivos que sufren los efectos interseccionales de distintas identidades merecen una diferencia de trato favorecedora. La formulación de medidas

de acción positiva debe abordar explícitamente la desigualdad interseccional sin conformarse con una visión sumativa o múltiple de la discriminación.

La suficiencia protectora de las medidas pasa por la adaptación a la posición de vulnerabilidad según los efectos de la interactuación de motivos, que varían a tenor no solo de los ejes de identidad que confluyan sino por la entidad y alcance con el que tales factores intervienen en el panorama opresivo del sujeto. Por ello ha de huirse de medidas o fórmulas automáticas diseñadas para cada situación de diferenciación por separado.

En este camino, las medidas de acción frente a vulnerabilidades interseccionales deben tomar como referencia, no la normalidad de los grupos menos desfavorecidos, sino la diferencia de los más vulnerables, criterio éste que se enfoca en la forma en que las diferencias interactúan entre sí y el efecto exponencial en la producción de los perjuicios.

Ello debe llevarse a cabo sin generar desequilibrios entre los perfiles discriminados, sin privilegiar a los más favorecidos de un grupo ni acentuar la competencia entre grupos vulnerables por el beneficio de la medida so pena de reforzar desventajas. Para evitar tener que diseñar multitud de políticas de protección abogamos por el diseño de medidas centradas en las experiencias interseccionales, en el espacio de su intersección, donde nace el perjuicio agravado y no en los distintos ejes intervinientes.

A los criterios sentados por Serena D'Agostino[803] añadimos otras pautas que entendemos pueden conformar un mapa de evaluación interseccional de las políticas de igualdad: la referencia a la "discriminación interseccional" en los trabajos políticos y normativos, la inclusión del término "discriminación interseccional" en los documentos, la mención e implementación de programas subvencionados que se dirijan a los colectivos discriminados de forma interseccional, la presencia subvencionada de organismos o instituciones específicas de la sociedad civil de tutela interseccional, el diseño de medidas de afirmación adaptables a discriminaciones complejas que aborden eficazmente sus efectos particulares y el seguimiento y evaluación del resultado práctico de estas medidas con un enfoque interseccional.

Las medidas de afirmación que aborden la protección de colectivos afectados por discriminaciones entrecruzadas deben cumplir con cánones que imbuyan dicho paradigma interseccional. A tal efecto podemos nombrar fórmulas como la comprobación previa de la situación de discriminación interseccional de un colectivo desfavorecido o perjudicado a través de instituciones específicas y la correcta valoración

[803] D'AGOSTINO, S. *supra nota* 80.

sobre la incidencia de la interseccionalidad de factores en un grupo o colectivo determinado.

A nivel interseccional debe garantizarse el estudio y evaluación de datos multidimensionales periódicos que revelen la forma en que interactúan los factores y su incidencia. La verificación del problema interseccional mediante estudios de datos debe enmarcarse en un método sencillo y que pueda extrapolarse al terreno practico.

Las medidas deben cumplir con criterios de temporalidad, proporcionalidad, así como la imposibilidad de aplicar otro tipo de cauce para evitar la discriminación. Asimismo, deben asumir la naturaleza interseccional y no aditiva de la afectación mutua cada uno de los factores. Para ello es interesante la cláusula de apertura que evite el automatismo de las medidas de acción positiva. Las respuestas no pueden ser automáticas, genéricas o empaquetadas, sino que deben tener un enfoque holístico y adaptarse a las necesidades específicas que presenta la diversidad de interacción de factores, y no solo a la acumulación de motivos.

En esta labor, tienen un papel fundamental los organismos expertos en este tipo de vulnerabilidades y exclusiones sociales cruzadas, los cuales deben contar con competencias y recursos presupuestarios para poner en marcha mecanismos de incentivo y evaluaciones de impacto sobre los colectivos vulnerables y auditorías de la diversidad.

Debe fortalecerse la labor, la voz, la participación y el dialogo con las organizaciones civiles específicas que conocen de primera mano y sobre el terreno los efectos de las situaciones de opresión interseccional. Estas organizaciones que llevan la voz de las personas afectadas por cuestiones interseccionales deben tener presencia en las instituciones políticas para participar en el diseño de las medidas de acción sobre estas realidades de forma integral y ajustada a su realidad.

Por ello deben ser autorizadas y subvencionadas para ejecutar y evaluar proyectos o programas dirigidos a estos colectivos y deben contribuir al diseño de herramientas de solución específicas e individualizadas para los sujetos interseccionales. En tal sentido, se hace necesario prever recursos específicos de financiación que permitan acciones de abordaje integral, dejando aparte el efecto aditivo.

El paradigma interseccional debe alcanzar a las medidas de erradicación de estereotipos negativos, tradicionalmente centradas en abordar vulnerabilidades separadas. Para no dejar desamparados patrones complejos de discriminación es preciso sensibilizar a los agentes sociales y a los ciudadanos en los efectos interseccionales.

La medida debe aplicar una noción interseccional no fragmentaria. Por ello debe evitarse el género-centrismo sistemático que puede derivar en la invisibilización de otros factores de desigualdad y en la 'capa cremosa' que atribuye los beneficios de las medidas proactivas con más facilidad a los más favorecidos de un grupo en desventaja. Los beneficios de la acción preferente deben permitir que los sujetos más desfavorecidos dentro de un grupo vulnerable encuentren un espacio prioritario de protección.

Quinta: Dado que las medidas contempladas en la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025 no traspasa la línea de declaraciones intencionales genéricas y adolecen de bajo sentido práctico se hace preciso contemplar herramientas orientadas a medidas y objetivos concretos, así como recursos de financiación y control de los resultados. Estas soluciones deben incluirse como parte integral de la misma Estrategia y no solo de forma complementaras a las políticas de protección.

Ha de hacerse hincapié en la necesidad de adoptar medidas de acción trans-positivas encaminadas a compensar y reparar vulneraciones de derechos asociados a prácticas contrarias a la dignidad de las personas trans, facilitar su integración social y reparar el daño o perjuicio ocasionado por motivos de identidad sexual o expresión de género. Para cumplir estos objetivos deben diseñarse con enfoque interseccional que tenga en cuenta las necesidades específicas de grupos más oprimidos dentro de este colectivo, como las mujeres trans o las personas trans de mayor edad.

Sexta: Las políticas de fomento del empleo de la UE deberían abordar las exclusiones sociales complejas y la discriminación interseccional. La aplicación de un enfoque interseccional implica la comprensión de los problemas interseccionales, y permite contemplar soluciones para erradicar las dificultades particulares que oprimen a las personas con desventajas interseccionales en el acceso al mercado de trabajo.

El entendimiento correcto de la dificultad interseccional por las instituciones políticas permitiría desplegar políticas e incentivos al empleo que aumenten las oportunidades de grupos vulnerables específicos y medidas de adaptación que faciliten la entrada de estas personas en el mercado laboral evitando la falta de oportunidades de acceso a empleos altamente cualificados y la clásica sobrerrepresentación en sectores y actividades informales o precarias.

Las políticas de empleo deben emprender campañas de divulgación de mejora de la inclusividad interseccional, del entendimiento de este tipo de vulnerabilidades y de sus posibles soluciones y exigir a las empresas empleadoras la

puesta en marcha de procedimientos de contratación y promoción que garanticen la igualdad de derechos para estos colectivos más vulnerables y aumenten la probabilidad de reclutamiento de personas afectadas por la combinación de factores de discriminación.

Otras medidas políticas de protección que la UE no debería dejar de contemplar, respecto de empresas y empleadores, son la implementación de procesos de monitoreo que evalúen la capacidad de acceso a procedimientos de protección de trabajadores con problemas de discriminación interseccional, así como la financiación de la formación y sensibilización sobre los problemas y derechos de las personas con identidades distintas y combinadas. Los Planes de Igualdad y los Planes LGBTIQ+ deben garantizar actuaciones que corrijan las discriminaciones interseccionales y la inclusión de fórmulas y protocolos de contratación con criterios de diversidad y políticas de inclusión.

Este cambio de mentalidad debe completarse con una protección jurídica adecuada que acometa el acceso desigual al empleo. Es imprescindible el reconocimiento jurídico de la vulnerabilidad interseccional y de patrones de interpretación jurídica con métodos explícitos para identificar y tratar los casos de discriminación por motivos interseccionados y sus específicos efectos.

Es preciso un sistema de imposición de sanciones que permita a los sujetos interseccionales reclamar y conseguir la reparación legal por los perjuicios particulares producidos en sus derechos laborales.

Desde las instituciones debe afirmarse la lucha contra la discriminación interseccional mediante el apoyo, la asistencia y la buena práctica institucional en el fomento del empleo. En esta línea deben reforzarse las plantillas y las competencias del personal de los servicios públicos de empleo con formación específica y adecuada para trabajar con grupos de desempleados con discriminaciones complejas.

Otra línea de lucha apunta a la motivación de las personas con acumulaciones interseccionales. Las acciones políticas de afirmación, justificadas y proporcionadas, permiten adquirir experiencias y poner en valor habilidades y capacidades que les allanará el camino en el mundo del trabajo y, por ende, una vida plena e independiente.

Deben aprovecharse los avances en materia de género como base de reformulación y diseño de nuevas políticas que permitan a los grupos interseccionales corregir la desventaja combinada a la hora de acceder al mercado de trabajo y de conseguir la estabilidad laboral y la mejora de condiciones en el empleo.

Séptima: La naturaleza poliédrica de la brecha salarial en las pensiones requiere un enfoque transversal e integrador de las medidas de acción que considere todas las aristas y causas que originan esta diferencia, y que vayan dirigidas reducir la desigualdad de trato salarial de los grupos o minorías más vulnerables.

Por ello es preciso diseñar o mejorar recursos de atención, iniciativas prácticas y medidas específicas donde la brecha salarial y de las pensiones se hace más fuerte, es decir, en los escenarios de discriminación aumentada por la intersección de distintas causas de exclusión. Es preciso que las herramientas de tratamiento permitan identificar cada uno de los factores de opresión, así como la forma e intensidad en que intersectan en cada individuo.

En nuestra opinión, la persistencia actual de la brecha salarial puede deberse al hecho de que ha ignorado el carácter multidimensional que siempre ha presidido las causas de la desigualdad retributiva. Las propuestas de acción interseccionales en este ámbito deben tener carácter transversal, integral y multi estratégico y deben proteger a los sujetos en todos los espacios en los que pueda encontrarse con la desigualdad salarial: en la búsqueda de empleo, la participación en los procesos de selección, la contratación, el encuadramiento profesional, el desarrollo del puesto de trabajo, la promoción profesional, y la conciliación de la vida personal y profesional.

Desde la esfera pública, las medidas que combinen la mejora del sistema de prestaciones con una interpretación humanizadora de los requisitos de cotización y la integración de lagunas, aquellas que abogan por la gestión flexible del tiempo de trabajo o la adecuación racional de los horarios de trabajo, y la intervención en la protección del salario mínimo tienen efectos inmediatos en la protección de los sujetos interseccionales.

Para superar las desigualdades con tintes interseccionales es imprescindible que el sistema de Seguridad social siga reforzando con un prisma interseccional, los principios de universalidad, equidad, solidaridad y redistribución.

Deben publicarse informes a nivel estatal, institucional y corporativo sobre brecha salarial interseccional que además incluyan las medidas para cerrarla adaptables a estos contextos.

En el marco interno de las empresas debe fomentarse la negociación salarial en personas con factores interseccionales ya que las vulnerabilidades múltiples impiden la capacidad de negociación en la relación laboral.

Los Convenios colectivos y los Planes de Igualdad deben contemplar medidas correctoras de la diferenciación interseccional y someterse a auditorías de los sistemas salariales que adopten un enfoque interseccional, con cálculos matemáticos

que sean capaces de detectar y combinar factores de diferencias de trato y de protección de sujetos con vulnerabilidades cruzadas. El algoritmo y los sistemas de IA una vez libres de estereotipos pueden aplicar parámetros de corrección según el peso que cada uno de los motivos de discriminación ostenta dentro de la formula salarial.

En la negociación colectiva debe darse intervención a figuras especialistas y específicas, como Delegados de Diversidad, para la protección particular de grupos interseccionales, con funciones de conocimiento y control de los procesos de gestión de la diversidad y que puedan proponer la implantación de estrategias y políticas de diversidad interseccional dentro de las empresas.

Las acciones responsabilidad corporativa y la adecuación a los criterios ESG deben ser objeto de promoción, de tal forma que los Programas que empresas de cierta envergadura han implantado con toma de conciencia y medidas sobre la problemática interseccional sirvan de ejemplo inspirador y estimulante para la pequeña y mediana empresa.

Para evitar el sesgo salarial interseccional en los procesos de selección y promoción profesional, puede realizarse un análisis interseccional de los puestos de trabajo, incluir estructuras de entrevistas que dispongan un orden y formato adecuado, criterios de evaluación y objetivos que merezcan respuestas comparables e incluir un lenguaje diversitario. Sería deseable establecer la garantía de incorporar a personas con circunstancias interseccionales en los órganos decisorios de contratación y entre las personas candidatas a contrataciones o promociones profesionales, y fijar objetivos de aumento de promoción presencia en puesto directivos o de alto nivel de sujetos interseccionales.

Debe prestarse especial atención en la respuesta a denuncias y reclamaciones por desigualdades y represalias de la empresa derivadas de reivindicaciones sobre diferencias retributivas de carácter interseccional, alentando a personas especialmente vulnerables temerosas de acudir a las vías de resarcimiento y la imposición de sanciones a las empresas que incurran en este tipo de discriminaciones.

Desde un ámbito extrínseco a la actuación empresarial es fundamental apoyar a las redes de colaboración que comparten información y consejos profesionales a personas con problemas interseccionales, y desplegar y ejecutar programas de asesoramiento en el desarrollo profesional, negociación y reclamación salarial.

También es deseable que la lucha por la Igualdad retributiva en el plano jurisdiccional continue articulándose desde el plano jurisdiccional aplicando un prisma de equidad real que involucren relaciones complejas e interseccionales y sus particulares efectos, valorando el impacto de cada factor en su confluencia con otros y buscando un verdadero resarcimiento del perjuicio agravado por el cruce de factores.

De *lege ferenda* abogamos por hacer realidad la petición del Europarlamento de adoptar un marco a nivel de UE sobre discriminación interseccional con objetivos y medidas transversales y con soluciones inclusivas, y en particular de definir en los documentos normativos relativos a la igualdad y la transparencia salarial objetivos, indicadores y acciones de aplicación dirigidas a la protección de situaciones de interseccionalidad.

Octava: La regulación de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar es ciega ante las cuestiones interseccionales. Urge canalizar los esfuerzos para abordar los desajustes entre las exigencias del mercado de trabajo y las necesidades de cuidado familiar y personal en múltiples direcciones, acudiendo a medidas que contemplen el contexto social, y que puedan adaptarse a las características de vida propia de cada individuo, y las necesidades y particularidades de sujetos y colectivos afectados.

Se hace preciso involucrar a los sujetos con identidades vulnerables cruzadas en la profesionalización de los cuidados y del trabajo doméstico lo cual conllevaría una vía de acceso adecuado y mantenimiento en el mercado de trabajo, independencia económica, oportunidades de promoción profesional, en definitiva, la mejora de las condiciones laborales y el avance hacia la igualdad de oportunidades para estos grupos.

Dada la vulnerabilidad interseccional y su contribución a que otros grupos de trabajadores privilegiados logren una adecuada correspondencia entre la vida laboral y la privada, el grupo de trabajadores domésticos migrantes debería ser considerado un colectivo especialmente protegido en las políticas de conciliación. Es preciso que el diseño de las medidas tenga en cuenta las particularidades de este colectivo en el acceso a los servicios, su escaso poder adquisitivo, la vulnerabilidad económica, jurídica y laboral y la ausencia de redes familiares. Debe prestarse especial atención a la optimización de sus derechos sociales y laborales como cauce de legalización y estabilización de una profesión en la UE y a su vez como recurso para que los Estados puedan satisfacer su demanda de personal.

Es necesario superar la insuficiencia regulatoria de las fórmulas de adaptación del tiempo de trabajo que, al no conllevar renuncias de los derechos laborales ni salariales para ejercer la conciliación, impulsan la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades para los colectivos interseccionales. Conviene dotarles de carácter imperativo para motivar la búsqueda por las empresas de soluciones organizativas internas compatibles y garantizar la adaptación a necesidades particulares de progenitores con factores vulnerables.

Siguiendo las recomendaciones del Parlamento Europeo y el Comité Europeo de las Regiones se hace necesaria una apuesta firme y decidida por una regulación de la conciliación comprometida contra la discriminación combinada de factores, con medidas de equilibrio profesional y personal que contemplen el perjuicio agravado de personas trabajadoras con realidades complejas. Dicho compromiso debe partir de un marco jurídico que huya de la posibilidad de regulaciones estatales divididas y de distinto alcance.

Se requiere además que la regulación de la UE introduzca medidas reales y adaptadas a las dificultades de ejecución de recursos de conciliación que sufren las personas con problemas interseccionales, como las mujeres de edad madura, las mujeres migrantes y refugiadas, las mujeres procedentes de minorías étnicas y las mujeres LGBTI.

La conciliación y la corresponsabilidad en el reparto de tareas no debe circunscribirse al binomio hombre y mujer. Deben abordarse nuevos retos que imponen la presencia en el mercado laboral de sujetos tradicionalmente discriminados y excluidos de las medidas de conciliación laboral y familiar flexibles, como las formas de convivencia distintas a la familia nuclear clásica y estructuras familiares no convencionales y construidas de una manera diferente. Se requiere que las políticas de conciliación huyan de conceptos estrictos y evolucione hacia criterios flexibles y contemplen estrategias o planes específicos adaptables a las nuevas realidades sociales y familiares y a las singulares identidades de las personas trabajadoras.

Las entidades privadas deben comprometerse con la conciliación inclusiva manteniendo una voluntad negociadora de recursos familiarmente responsables que tenga reflejo en planes de igualdad diversitarios y en códigos de buenas prácticas con medidas de responsabilidad social y ética.

Como forma de favorecer la adaptación de las medidas disponibles de conciliación a las realidades complejas abogamos por la formación de comisiones de valoración de situaciones de interseccionalidad que agravan la dificultad de conciliación dentro de las entidades y empresas. Entre los miembros de estas Comisiones sería deseable que se incluyeran sujetos interseccionales que, previa consulta de las personas afectadas, pueden valorar los factores de desventaja, el impacto y peso de cada vector con una perspectiva realista.

Resulta fundamental estimular la comunicación con las personas empleadas para analizar la diversidad de las situaciones. En este sentido sería deseable que las políticas de conciliación contemplaran la puesta en marcha formas de evaluación del impacto de la interseccionalidad dentro de las organizaciones y de la idoneidad de

medidas apropiadas a los trabajadores de diferentes estructuras familiares y circunstancias de diversidad.

Esta mirada interseccional debe abarca una voluntad global y transversal en la que se exija a las administraciones públicas la dotación y puesta en marcha de servicios públicos de apoyo a los cuidados públicos y gratuitos, e instituciones de protección social y asistencia a la conciliación diversitaria con funciones de concienciación y sensibilización sobre la problemática de personas con vulnerabilidades cruzadas.

A nivel jurisdiccional, la integración de la perspectiva de género en la labor judicial de los Tribunales debe avanzar hacia una integración e interpretación de la normativa regulatoria de la conciliación con un enfoque interseccional, de manera que se tengan en cuenta las dificultades añadidas de sujetos en los que se combinan las desventajas que dificultan el equilibrio entre la vida personal y la profesional. Se trata de dar de este plano un paso más hacia la justicia real e igualitaria.

Novena: Dada la escala y la velocidad a la que el uso de las nuevas tecnologías exacerba la discriminación ya agravada por la intersección de factores de opresión, debe dotarse cuanto antes de una visión de justicia interseccional a la protección antidiscriminatoria en las políticas que conciernen a la transformación digital.

Las medidas de tratamiento específicas deben identificar el contexto en el que se produce la intersección de las categorías y su relevancia particular. Asimismo, deben aplicarse soluciones para que las probabilidades de los resultados que ofrece un sistema digital sean iguales o similares en supuestos en los que se combinan características de un grupo.

Esta mirada interseccional debe ser holística, alcanzado todas las fases, desde el derecho al acceso a nuevas tecnologías, la formación previa en TICS, la capacidad de adaptación tecnológica, hasta al aumento de la presencia de mujeres en estudios STEM.

Se impone una revisión del concepto de brecha digital de género que no considere a las mujeres como un colectivo homogéneo, sino que tengan en cuenta sus diferentes realidades y dimensiones, evitando que la propia brecha digital amplie la desigualdad ya acrecentada por la combinación interseccional.

Las medidas adaptadas y que respondan a la pluralidad de las experiencias de las personas trabajadoras además de tener carácter transversal, diversitario e inclusivo, deben centrarse en el refuerzo positivo de la relación de las personas diversas

con el mundo digital, y generar modelos de presencia y visibilización de las pluralidades alejados de comparaciones binarias.

En el ámbito laboral las herramientas diversitarias de refuerzo han de complementar a los recursos proteccionistas, puesto que invierten el efecto expansivo de la opresión generando nuevos recursos y oportunidades en la trayectoria laboral de los grupos interseccionales. Por ello se hace preciso identificar los riesgos de exclusión y el espacio entres sus dimensiones personales en el que pueden hacer valer sus capacidades y competencias laborales.

Es improrrogable para alcanzar la igualdad de acceso a medios tecnológicos realizar los cambios necesarios en el plano político, jurídico e institucional que atienda a situaciones con particular riesgo de exclusión como aquellas en las que se aúnan desventajas entrecruzadas derivadas de factores de opresión como el género, la edad, la orientación sexual, identidad sexual y/o de género y la expresión de género y otros.

Al respecto nuestra posición está situada a favor de medidas de intervención intermedias entre el aprovechamiento de las ventajas de los sistemas digitales como puerta de entrada de minorías en el mercado de trabajo y la penalización y control de los procesos tecnológicos que puedan producir situaciones discriminatorias complejas.

Proponemos un marco de intervención legislativa, pública y privada que debe ir a la par que los avances digitales.

Los recursos de dialogo social pueden integrar la actual desatención del ordenamiento jurídico laboral de la UE sobre las nuevas formas de segmentación laboral digital. El método abierto diseñado en el Acuerdo Marco de los interlocutores sociales europeos sobre digitalización permitiría poner atención en las consecuencias que los sistemas digitales producen en sujetos interseccionales y en la forma de asegurar la accesibilidad, la suficiencia de la información, formación, habilidades y la seguridad laboral a personas trabajadoras con desventajas cruzadas.

La negociación colectiva debe superar el reto de la complejidad de la transición digital del mercado de trabajo y alinearse con el compromiso de incluir cláusulas de tratamiento interseccional que están complemente ausentes en los Convenios colectivos.

Además, sería deseable que las normas de referencia en el ámbito de la transición digital y de abordaje de la brecha digital establezcan bases con perspectiva interseccional de aplicación en todos los Estados y sectores.

A su vez, las nuevas tecnologías de la información deben presidir las políticas públicas de fomento e inserción laboral de colectivos con vulnerabilidades combinadas, especialmente en lo que se refiere al abordaje de la polarización del mercado de trabajo

y la obsolescencia que expulsa del mismo a la persona trabajadora por causa de la digitalización. En este sentido la actuación de los poderes públicos debe aprovechar y priorizar las TIC como recurso de superación de las barreras discriminatorias.

Resultaría muy eficaz la inclusión de expertos en discriminación en los Proyectos de investigación y de desarrollo de soluciones de IA que aborden la desventaja digital agravada por combinación de factores, asignando a tal fin recursos y fondos de la UE suficientes.

Medidas políticas que afronten la educación y la formación para la consecución de la accesibilidad universal deben tener un enfoque transversal y holístico. Para ello es fundamental contar la participación de las personas implicadas, a través de entidades y organizaciones sociales representativas de estos colectivos con realidades multidimensionales y que, por tanto, puedan realizar análisis interseccionales realistas y proponer itinerarios de inserción laboral y objetivos adecuados y eficaces que generen verdaderas oportunidades de empleo para las personas en situación de vulnerabilidad interseccional.

Es preciso facilitar la colaboración y solidaridad entre las entidades que defienden a cada los distintos grupos afectados por diferentes identidades, creando un espacio común para los sujetos interseccionales. Además, estas entidades deben estar interconectadas con las empresas de tecnología.

Por su parte, las políticas de empresa deben contribuir a acercar las necesidades de colectivos con desventajas aumentada al ámbito tecnológico. En su ámbito interno, las empresas deben fomentar las diversidades interseccionales en su plantilla y en los procesos de selección, clasificación profesional, y promoción. Los equipos de diseño de algoritmos e inteligencia artificial deben ser multidisciplinares y aplicar un enfoque humanista e interseccional en el desarrollo de los sistemas.

La interseccionalidad debe asumirse como índice clave en las herramientas internas de auditorías algorítmicas empresarial y de evaluación de impacto de los sistemas tecnológicos y de su contexto de uso y la transparencia. Los controles preventivos de detección, identificación y control precoz de riesgos digitales y algorítmicos deben coexistir de forma complementaria con los de impacto interseccional.

Es fundamental reforzar en las empresas una cultura interna que tenga en cuenta y adapte sus acciones de RSC y los criterios ESG a las singularidades de las discriminaciones cruzadas relacionadas con los medios digitales. Deben recompensarse la adopción de medidas de código interno empresarial como la obtención de certificaciones de confianza para sujetos con realidades multidimensionales, la creación de un departamento para cuestiones interseccionales que puedan detectarse en la

implantación o desarrollo de los sistemas, el intercambio de buenas prácticas con otras organizaciones, la creación de canales de información y de participación específicos para empleados con problemas interseccionales, así como la creación de grupos y equipos de trabajo que reflejen tal diversidad.

Especialmente interesante es la colaboración de las empresas tecnológicas para mejorar las oportunidades laborales de sujetos con discriminaciones complejas que pueden aportar su tecnología y experiencia a las políticas públicas de formación de competencias digitales y difundir el valor en su producto de la visión interseccional y la restricción de la discriminación agravada.

Esta colaboración puede extenderse a los representantes de los trabajadores y organizaciones civiles y sociales defensoras de colectivos interseccionales, en aras a reforzar sus capacidades de defensa y negociación de mejoras de las condiciones laborales de sus patrocinados.

La presencia de este tipo de empresas en la educación básica y superior fomentaría sin duda las vocaciones STEM entre alumnos con dificultades múltiples lo cual atajaría la infrarrepresentación característica de determinados sujetos en el sector tecnológico.

Asimismo, las empresas tecnológicas deben asegurarse de que su proceso productivo no reproduce sesgos discriminatorios combinados. Para ello, ha de alimentarse al sistema con datos de diversidad interseccional, entrenar al sistema para mejorar su eficacia antidiscrimitaria y dotar a los procesos de supervisión del sistema de un índice de control interseccional.

Debe abordarse el compromiso diversitario e inclusivo para desigualdades cruzadas en el funcionamiento, entrenamiento y auditorías de los sistemas de Inteligencia Artificial con el fin de evitar desviaciones de perfiles e irregularidades que agravan las situaciones discriminatorias preexistentes con tintes interseccionales. Los programadores deben tener formación interseccional a fin de garantizar clasificaciones de datos que capten las complejidades de las identidades cruzadas y la competencia para valorar el peso de los posibles indicadores y el trazado correcto de los datos de entrenamiento.

Ha de aprovecharse la ventaja de los sistemas y del espacio algorítmico como mecanismo de detección y compensación del sesgo interseccional, ante la complejidad de la desventaja interseccional por las infinitas combinaciones de factores posibles y la exponencialidad de sus efectos.

Desde los organismos de lucha y control público proponemos otro nivel de intervención que valore la interseccionalidad en sus facultades de auditoría de

algoritmos y en el procedimiento sancionador administrativo como elemento integrante de la responsabilidad *in eligendo* e *in vigilando* al adoptar una decisión discriminatoria para un sujeto una vulnerabilidad agravada. Para ello es imprescindible que adquieran competencias digitales necesarias para la detección, control y lucha de la desigualdad interseccional en el contexto digital. En este ámbito resulta muy interesante la colaboración de las entidades independientes de control de las reglas antidiscriminatorias.

En definitiva, proponemos el diseño, desarrollo y ejecución de medidas que promuevan un cambio de mentalidad general que suponga un verdadero avance global con el contexto digital como marco integral inclusivo. Para ello la propuesta de la UE debe ser un instrumento de concienciación de equidad y de la necesidad de neutralizar los sesgos interseccionales y un referente regulatorio que alcance a los efectos aumentados que surgen de la combinación de distintos ejes de opresión en el contexto digital.

13.3.- CONCLUSIONES GLOBALES

Con el objetivo de exponer de forma global las respuestas a las cuestiones primordiales planteadas en esta tesis seguidamente abordaremos un análisis de los resultados colegidos en el estudio de las cinco políticas de la UE escogidas, así como del acervo de la UE relativo a los colectivos seleccionados para este trabajo.

La comparación de estos datos entre sí y la relación entre los mismos nos dará una visión global sobre las cuestiones que hemos pretendido responder, concretamente si las políticas de la UE reconocen la interseccionalidad como fenómeno agravado de discriminación, si la regulación actual ampara de forma específica y eficaz estas situaciones, cuáles son las lagunas de protección política y/o vacíos normativos y que perspectiva futura de integración multidimensional se requiere para avanzar en el logro de condiciones laborales dignas, equitativas y adaptadas para los grupos con discriminaciones agravadas por la interseccionalidad de factores.

Las siguientes tablas muestran los principales documentos analizados en este trabajo, así como los datos y resultados obtenidos.

Tabla 1

Políticas actuales EU	*Documentos principales analizados*
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Una Unión de la Igualdad. Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 y Estrategia de la UE para la igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025.
POLITICAS DE EMPLEO	Informes conjuntos de empleo del Semestre Europeo y orientaciones políticas de empleo
BRECHA SALARIAL	Directiva 2023/970 de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.
CONCILIACION	Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.
DESIGUALDAD DIGITAL	Acuerdo Marco de los interlocutores europeos sobre digitalización, Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de junio de 2024 por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) nº300/2008, (UE) nº167/2013, (UE) nº168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial), Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2024 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

Tabla 2

Políticas actuales EU	*Reconocimiento expreso del término "discriminación múltiple"*
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	SI
POLITICAS DE EMPLEO	NO
BRECHA SALARIAL	SI
CONCILIACION	NO
DESIGUALDAD DIGITAL	NO

Tabla 3

Políticas actuales EU	*Reconocimiento expreso del término "discriminación interseccional"*
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	SI
POLITICAS DE EMPLEO	NO
BRECHA SALARIAL	SI
CONCILIACION	NO
DESIGUALDAD DIGITAL	NO

Tabla 4

Políticas actuales EU	*Reconocimiento de los efectos multiplicativos/exponenciales/retroalimentados de la discriminación interseccional.*
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	NO
POLITICAS DE EMPLEO	NO

BRECHA SALARIAL	NO
CONCILIACION	NO
DESIGUALDAD DIGITAL	NO

Tabla 5

Políticas actuales EU *Factores de discriminación contemplados*

	GENERO	LGBTIQ+	EDAD	OTROS
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	SI	SI	SI	SI
POLITICAS DE EMPLEO	SI	SI	SI	SI
BRECHA SALARIAL	SI	SI	SI	SI
CONCILIACION	SI	NO	NO	SI
DESIGUALDAD DIGITAL	SI	SI	SI	SI

Tabla 6

Políticas actuales EU *Factores de discriminación contemplados en el eje interseccional*

	GENERO	LGBTIQ+	EDAD	OTROS
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	SI	SI	SI	SI
BRECHA SALARIAL	SI	SI	SI	SI

Tabla 7

Políticas actuales EU *Factores de discriminación con posición principal en el eje interseccional*

	GENERO	LGBTIQ+	EDAD	OTROS
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	SI			
BRECHA SALARIAL	SI			

Tabla 8

Políticas actuales EU Ámbitos en los que se ubican las discriminaciones interseccionales

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Transversalidad	Violencia de genero	Mercado de trabajo	Transición verde/cambio climático	Transición digital
BRECHA SALARIAL	Mercado de trabajo y condiciones contractuales	Resarcimiento, indemnizaciones, sanciones, reincidencia	Igualdad retributiva/ transparencia salarial	Tratamiento judicial	Contexto procesal

Tabla 9

Políticas actuales EU *A quien se atribuye la responsabilidad de la discriminación interseccional*

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Mercado de trabajo	Estereotipos sociales
BRECHA SALARIAL	Empresas públicas y privadas	

Tabla 10

Políticas actuales EU *Acciones previstas frente a la discriminación interseccional*

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Enfoque interseccional políticas antidiscriminatorias	Financiación	Recopilación, desglose, tratamiento de datos
BRECHA SALARIAL	Instructa de reconocimiento interseccional a organismos	Sensibilización y concienciación interseccional	

Tabla 11

Políticas actuales EU *Organismos o instituciones involucradas en la cuestión interseccional*

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	EIGE	Eurostat	Grupo de Trabajo para la Igualdad de la Comisión
BRECHA SALARIAL	Estados miembros	Organismos de seguimiento y apoyo de aplicación de la Directiva	Órganos jurisdiccionales

El resultado obtenido de las anteriores tablas evidencia que las políticas de la UE en general no reconocen la interseccionalidad como fenómeno agravado de discriminación, dado que de las cinco políticas de la UE que hemos estudiado solo dos de ellas mencionan este tipo de diferenciación particular, concretamente las políticas de igualdad de oportunidades y las atinentes a la igualdad de retribución y transparencia retributiva. Ni en los marcos de la UE relativos al fomento del empleo, a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional o a la transición digital encontramos huella expresa de atención interseccional (Tabla 3).

Además, en los dos únicos ámbitos que mencionan expresamente la denominación de discriminación interseccional, el enfoque aplicado es débil, inexacto e incompleto dado que no contemplan realmente el perjuicio particular que pueda producir la retroalimentación exponencial de categorías en un mismo sujeto, acogiéndose a un tratamiento sumatoria o múltiple, cuya perspectiva difiere del matiz interseccional (Tabla 4). La confusión terminológica y conceptual entre el fenómeno de

discriminación múltiple y de discriminación interseccional aún persiste en los marcos políticos, legislativos y jurisprudenciales (Tabla 2) y ello impide advertir la necesidad de medidas de protección específicas para sujetos con discriminaciones entrecruzadas que conllevan perjuicios singulares.

En las políticas y espacios normativos que disponen la aplicación del enfoque interseccional encontramos un claro protagonismo del factor género (Tabla 6 y 7). Aunque otras dimensiones que pueden intersectar en la situación de discriminación son consideradas como vectores de desigualdad, son situadas orbitando alrededor de la cuestión de género, que es situado en una posición principal. Este género centrismo se hace más fuerte en algunas políticas donde apenas son mencionados otros colectivos, como en las relativas a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (Tabla 5).

Por otro lado, dentro de los ámbitos en los que se sitúan las desigualdades interseccionales en las políticas de la UE, así como en los agentes responsables la única coincidencia en ambos marcos son los aspectos relacionados con el contexto laboral (Tabla 8 y 9), lo cual no es debe extrañar al tratarse de un ámbito donde las cuestiones igualitarias han alcanzado logros colosales en los últimos tiempos. Precisamente por esta razón sorprende el estancamiento que ha impedido que estos avances transiten a la defensa de la discriminación interseccional.

Como podemos observar en la Tabla 10 las acciones previstas para abordar las desigualdades interseccionales no van más allá de una instructa generalizada sin contenido práctico. Además, no encontramos medidas novedosas en comparación con las propias del tratamiento tradicional frente a la desigualdad de género. Un dato revelador es la ausencia de previsión de creación de organismos específicos expertos en la cuestión interseccional pues únicamente son involucradas las mismas entidades y organismos ya previstos en materia de igualdad (Tabla 11).

En definitiva, en el resultando de nuestro estudio de las políticas y marcos legislativos de la UE predomina el desinterés interseccional, la insuficiencia de un enfoque interseccional acertado y la débil aplicación práctica de las escasas medidas previstas para grupos con dimensiones de opresión combinadas. La respuesta a nuestra pregunta es abrumadoramente desestimatoria. Las políticas laborales de la UE no reconocen la interseccionalidad como fenómeno agravado y especifico de discriminación con perjuicios singulares y no amparan ni ofrecen protección adecuada a estas situaciones.

Por su parte la jurisprudencia analizada no nos ha brindado hasta la fecha un criterio de interpretación que permita integrar esta laguna interseccional pues carece

de un enfoque explícito de análisis sobre la dimensión de cada factor en su confluencia con otros.

A partir de este desfavorable resultado, podemos afirmar que para superar la ralentización del reconocimiento de los derechos sociolaborales y avanzar en el logro de condiciones laborales equitativas y adaptadas para los sujetos con discriminaciones agravadas por la interseccionalidad de factores, sería deseable aplicar en todas las políticas de la UE un enfoque integral e interfactorial como principio rector y que esta perspectiva traspase a la realidad practica de campo.

A nuestro juicio la primera clave se encuentra en la necesidad apremiante de que todas las políticas de la UE caminen desde una concepción sumatoria o multiplicista hacia una visión interseccional de las desigualdades que se detenga en la particularidad del perjuicio agravado exponencialmente por la multiplicación de los efectos discriminatorios.

En segundo lugar, que se superen políticas testimoniales de tendencias simplistas y se consensue una verdadera voluntad política de superar los complejos retos de llevar a la praxis medidas de protección y tratamiento adaptables a discriminaciones entrecruzadas.

Otra clave pendiente es la superación de la primacía genero factorial sistemática. No cabe ignorar la forma e intensidad en que interaccionan todas las causas de opresión entre sí, sino que debe situarse cada vector opresivo en la posición que realmente ocupa en la ecuación interseccional atendiendo al peso y la intensidad con la que cada variable opera dentro de la heterogeneidad dimensional. De lo contrario las acciones protectoras devienen ineficientes al silenciar o menospreciar otras singularidades que pueden afectar en mayor medida al agravamiento del perjuicio discriminatorio. He aquí una línea de futura investigación que podría versar sobre cómo salvaguardar el equilibrio de protección entre factores interseccionales evitando posiciones prevalentes y sin dañar las consecuciones de género ya logradas.

Las referencias a listas cerradas de motivos de desigualdad combinables contribuyen a la invisibilización de grupos en desventaja respecto de otras minorías tradicionalmente protegidas, y a su vez dentro de cada minoría. En cambio, las fórmulas abiertas permiten adaptar el marco de protección al resultado de la interactuación de opresiones distintas y que varían de intensidad.

Una base que echamos en falta en todas las políticas estudiadas es el diseño de un mecanismo fuerte de amparo interseccional que no deje a merced de la voluntad de los Estados la configuración para la protección de los sujetos con vulnerabilidades añadidas. Las políticas de la UE deben establecer un marco en la UE sobre discriminación interseccional y adoptar referentes de mínimos normativos con objetivos concretos,

recursos de financiación y medidas transversales y de control de resultados de tal forma que se eviten arbitrariedades regidas por los intereses de los Estados Miembros.

El podium de la conquista de la igualdad de género debería aprovecharse para entender y aplicar la perspectiva interseccional en las políticas de la UE, pues ofrece valiosas herramientas que han contribuido a los avances de la UE en materia igualitaria y permite descartar aquellas medidas de acción baldías. A partir de aquí todas las políticas de la UE deben alinear la perspectiva de género o reformularla con un enfoque de "diversity mainstreaming", como un avance esencial hacia la protección de espacios complejos desamparados, actuando sobre las causas y los particulares efectos de las interacciones.

Los colectivos que sufren los efectos interseccionales de distintas identidades, y dentro de ellos los sujetos más desfavorecidos, como por ejemplo las mujeres de mayor edad o las personas que transitan de género, o ambas a la vez, deben poder beneficiarse de la formulación de medidas de afirmación que adopten un enfoque interseccional no aditivo, que tengan en cuenta especialmente sus necesidades específicas y que orbiten sobre cláusulas de apertura que eviten caer en automatismos.

La transversalidad interseccional debe imprimar cada una de las políticas y proyectos normativos de la UE. A su vez, se requiere la intervención interconectada de todas las instituciones, organismos expertos, entidades públicas y privadas, organizaciones civiles, agentes sociales y ciudadanos y en todos los niveles y ámbitos de actuación.

En el contexto laboral y en todos sus aspectos, el enfoque interseccional debe formar parte de la actuación coordinada e integral de las instituciones políticas, laborales y judiciales, siendo necesario involucrar a las empresas empleadoras públicas, privadas mediante todos los recursos disponibles, Planes de Igualdad, negociación colectiva, comisiones y Delegados de Diversidad interseccional, controles preventivos, auditorías de impacto, monitoreos, criterios de RSC y ESG. Este marco global de intervención legislativa, pública y privada debe ir a la par que los avances digitales y aprovechar sus ventajas para detectar y corregir sesgos interseccionales.

Por último, no podemos olvidar la importancia del reconocimiento jurídico laboral de la vulnerabilidad interseccional y de la aplicación de patrones de interpretación jurídico sensibles a estas realidades complejas en el mundo del trabajo, así como de un sistema de tipificación e imposición de sanciones que facilite la reparación legal por los perjuicios particulares sufridos por cuestiones interseccionales y que disuada a los empleadores y empleados agresores de incurrir en tácticas discriminatorias de carácter interseccional.

No hemos avanzado mucho desde la falta de consenso interseccional en la fracasada Directiva horizontal. La aportación de este trabajo no solo desvela la falta de enfoque interseccional en las políticas de la UE, supone realmente un llamamiento al avance de los valores de la UE, una llamada de atención sobre la necesidad de reinventar o reformular perspectivas en consonancia con realidades hasta hoy desamparadas.

Las políticas y los marcos legislativos de la UE deben alinearse con la justicia interseccional tomando impulso desde los aciertos y errores del camino transitado hacia la conquista igualitaria y perfeccionando estrategias y medidas que sienten las base para derechos avanzados y eficaces, que pongan en valor las diferencias y aviven los ideales de equidad social.

La UE no puede ralentizarse ante los complejos retos actuales, pues en esta superación se encuentra una nueva oportunidad de recuperar la confianza de los ciudadanos y la clave para no dejar a nadie atrás. Afortunadamente, el futuro siempre está abierto a los desafíos, y es libre.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

AARON LACY, D. 'The most endangered tittle VII Plaintiff?: Exponential discrimination against African-american males', *Nebraska Law Review,* 86, 3 *(2008).*

ABRIL STOFFELS, R. 'El Reconocimiento judicial de la Discriminación múltiple en el ámbito europeo', *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 44 (2013) https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2023-04/36621ruthabristoffelsrdce44.pdf

ALAMEDA CASTILLO, M.T. 'Reclutamiento tecnologico. Sobre algoritmos y acceso al empleo', *Temas laborales,* 159 (2021) https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8250088

ALCAIDE LARA, E.R. 'Implicaciones socioculturales del uso de la expresión Mujer Transexual (Trans) en el discurso periodístico en Andalucía', *Círculo de Lingüística Aplicada a la Comunicación. 91* (2022) https://revistas.ucm.es/index.php/CLAC/article/view/82872/4564456561295

ALEMÁN PÁEZ, F. 'Capítulo Primero. Consideraciones teóricas sobre los elementos de clasificación y los sistemas de encuadramiento: hacia una comprensión político-estructural de los sesgos discriminatorios por razón de sexo y género'. *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva un análisis multi e intersectorial.* Editorial Reus (2017).

ALEXANDRA BEAUREGARD, T. ADAMON, M.,KUNTER, A., MILES, L. Y ROPER I. 'Diversity in the Work–Life Interface: Introduction to the Special Issue', *Equality, Diversity and Inclusion*. 39 (2020).

ALVA DE LA SELVA, A.R. 'Los nuevos rostros de la desigualdad en el Siglo XXI: la Brecha Digital', *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 60, 223 (2015), https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4933568

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A. *El concepto de discriminación grupal y su eficacia real en el ámbito de las relaciones laborales*. Tirant lo Blanch (2024).

ÁLVAREZ MEDINA, S. 'Teorías feministas de la investigación jurídica'. Metodología de la Investigación jurídica. Propuestas contemporáneas. Brujas (2016).

AMIGO-VENTUREIRA A.M. 'Un recorrido por la historia Trans: desde el ámbito biomédico al movimiento activista-social'. Cadernos Pagu. 57 (2019), https://www.scielo.br/j/cpa/a/nkbQgnc3btMTbGr3yJL3kKG/?lang=es&format=pdf

AÑÓN ROIG, M.J. 'Desigualdades algorítmicas. Conductas de alto riesgo para los derechos humanos', *Derechos y Libertades: Revista de Filosofía Del Derecho y Derechos Humanos*. 47 (2022) https://e-revistas.uc3m.es/index.php/DYL/article/view/6872/5468

ASTELARRA J. *Veinte años de política de igualdad.* Ediciones catedra (2005).

BAJO GARCIA, I. 'Digitalización, competencias digitales y nuevas formas de empleo: propuestas para una transición hacia un empleo digital inclusivo frente a la brecha digital laboral'. *Digitalización, Recuperación y Reformas Laborales* (2017).

BALBO, L. *La doppia presenza*, Inchiesta (1978).

BALLESTER PASTOR, I. *Nuevas formas de autónomo y su protección social: contenido, alcance y retos pendientes*. 'Nuevas formas de acceso al empleo'. Atelier (2019).

BALLESTER PASTOR. M.A. '*La discriminación retributiva por razón de género. Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo*', Bomarzo (2018).

BALLESTER PASTOR, M.A. 'La lucha contra la discriminación en la Unión Europea', *Revista Del Ministerio de Trabajo e Inmigración,* 26 (2011).

BARRANCO AVILES, M.C. 'Interseccionalidad y discapacidad en la jurisprudencia del tribunal europeo de Derechos Humanos', *Desigualdades complejas e Interseccionalidad. Una revisión crítica*, Dykinson (2020).

BARRERE UNZUETA, M.A. 'La Interseccionalidad como desafío al mainstreaming de género en las políticas públicas', *Revista Vasca de Administración Pública / Herri-Arduralaritzarako Euskal Aldizkaria*, 87 (2010), https://apps.euskadi.eus/t59auUdaWar/R2/verArticulo?numejem=87&tipo=R&seccion=38&correlativo=1&contenido=7&locale=es

BARRERE UNZUETA, M.A. Y MORONDO TARAMUNDI, D. 'Subordinación y discriminación interseccional: elementos para una Teoría del Derecho antidiscriminatorio', *Anales de La Cátedra Francisco Suárez*, 45 (2011) https://revistaseug.ugr.es/index.php/acfs/article/view/523/613

BAYLOS GRAU, A. 'La reforma de la governance económica europea y su (deseada) dimensión social', *Revista de Derecho Social, 102* (2023).

BECERRIL FERNÁNDEZ, E. '¿Por qué es importante para las empresas la aplicación de criterios ESG? El paso de la RSC a los ESG la fuente' *Economist¬Jurist* (2024) https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/por-que-es-importante-para-las-empresas-la-aplicacion-de-criterios-esg-el-paso-de-la-rsc-a-los-esg/

BELLOSO MARTÍN, N. '¿Se puede automatizar la fairness en la Inteligencia artificial? la problemática de la discriminación y la dimensión de la interseccionalidad', *Alma Mater* (2022), https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/146766/eBook Intellegentiae Artificialis Imperium et Civitatem.pdf?sequence=1&isAllowed=y

BETANZOS LEÓN, N. Y MARTÍNEZ-GARCÍA, I. 'Empleabilidad, trayectorias e intereses profesionales de personas Transgénero y/o Transexuales en España', *Revista Complutense de Educación*, 34.2 (2023).

BLAU, F. Y KAHN, L. 'The gender wage gap: extent, trends, & explanations', *Journal of Economic Literature*,55.3 (2017).

https://www.nber.org/system/files/working_papers/w21913/w21913.pdf

BLÁZQUEZ AGUDO, E.M. 'Seguridad Social y Discriminación Intersectorial: la edad y la discapacidad desde la perspectiva de género', *Los ODS como punto de partida para el fomento de la calidad del empleo femenino* (2018).

BOGONI, M. 'Dialogo social y negociación colectiva: a propósito del Acuerdo marco europeo sobre digitalización'. *Digitalización, recuperación y reformas laborales (2022)* https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8783419

BUOLAMWINI,J. Y GEBRU T. 'Gender shades: Intersectional sccuracy disparities in commercial gender classificatio', *Proceedings of Machine Learning Research.* 81 (2018) https://www.media.mit.edu/publications/gender-shades-intersectional-accuracy-disparities-in-commercial-gender-classification/

BURGOS GOYE, M.C. 'La feminización del teletrabajo. Alternativa de doble filo para la conciliación', *Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género*. Bomarzo (2022).

BUSTELO RUESTA M. Y LOMBARDO E. 'Mainstreaming de género y análisis de los diferentes 'Marcos Interpretativos' de las políticas de Igualdad en Europa: el Proyecto MAGEEQ'. *Aequalitas: Revista jurídica de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 17* (2005) http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo;jsessionid=3C4B419A4F9598E0DB848EB0E6C5572D.dialnet02?codigo=1340640

CABEZA PEREIRO, J. 'La Digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo', *Temas Laborales*, 155 (2020).

https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/1_155.pdf

CABEZA PEREIRO, J. 'La Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional', *Revista de Derecho social,* Bomarzo (2020).

CALVO GALLEGO, F.J. 'Algoritmo y discriminación', *Revista Latinoamericana de Derecho Social nº especial (Progresividad en torno al derecho humano de igualdad: discriminación, discapacidad y género)* (2022) https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/16812/17366

CALVO GALLEGO, F.J. 'La aporofobia: ¿una causa naciente de discriminación?', *Cielo Laboral* (2022) http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/04/calvo_noticias_cielo_n4_2022.pdf

CAMPBELL, M. 'CEDAW and Women's Intersecting Identities: A Pioneering New Approach to Intersectional Discrimination', *Revista Direito GV* ,11 .2 (2015). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2726534

CANARIS C. *Función, estructura y falsación de las Teorías Jurídicas,* Civitas (1995).

CARACCIOLO DI TORELLA E. Y MASSELOT A. 'Reconciling work and family life in EU law

and policy', *Palgrave Macmillan* (2010) https://link.springer.com/book/10.1057/9780230246683

CARDONA RUBERT B. Y CABEZA PEREIRO J. 'La discriminación por edad sobre las mujeres mayores', *Trabajo y Derecho*, 59 (2019).

CARRASQUER OTO, P, SÁNCHEZ MIRA, N., LÓPEZ ANDREU M. '*La intervención sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. Análisis de barreras institucionales, organizacionales y culturales*', *VI* Congreso Red Española de Políticas Sociales, Pactar el futuro: Debates para un nuevo consenso en torno al bienestar (2017) https://ddd.uab.cat/pub/poncom/2017/170826/Ponencia_Carrasquer_Sanchez_Lopez.pdf

CARRASQUERO CEPEDA, M. La mujer doblemente discriminada: una aproximación desde el Derecho comunitario. *Revista jurídica de Castilla y León, 43,* (2017).

CARTER, B. 'Analysing intersecting social inequalities in crisis settings' (2022) https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/20.500.12413/17049/1060_Analysis_Intersecting_inequalities_in_crisis.pdf?sequence=5&isAllowed=y

CASAS BAAMONDE, M.E. *'*Conciliación y corresponsabilidad*', Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*. Bosch (2021) https://d2eb79appvasri.cloudfront.net/smartlex_libros/extractos/DHWLFoYq8RZWtvLIM62Cag%3D%3D.pdf

CASAS BAAMONDE, M.E. 'De la igualdad de retribución por razón de sexo a la eliminación de las discriminaciones: el nuevo derecho antidiscriminatorio' *Relaciones Laborales*, 23/24 (2002).

CASTAÑO COLLADO, C. 'La segunda brecha digital y las mujeres jóvenes', *Telos*, 75 (2008) https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/148874/1/la-segunda-brecha-digital-y-las-mujeres.pdf

CASTELLANO BURGUILLO E. *Feminismo de la diferencia y Políticas laborales comunitarias para fomentar la Igualdad de Género,* Publicaciones CES-A (2008) http://www.juntadeandalucia.es/consejoeconomicoysocial/adjuntos/publicaciones/1_1511_feminismo_de_la_diferencia.pdf

CASTELLI, N. Y BOGONI, M. 'Empleo, edad y género: el impacto de las reformas y el necesario debate sobre el futuro de las relaciones laborales', *Cuadernos de Relaciones Laborales*,38.1 (2020).

https://dx.doi.org/10.5209/crla.68866

CATALÁ PAELLÓN, A. 'Discriminación múltiple por razón de género y pertenencia a minoría étnica', *Aequalitas: Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres y Hombres*. 26 (2010) https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3212120

CAUSAPÉ GRACIA, B. Y TENA PIAZUELO, I. '¿La perspectiva de género como método jurídico?: mainstreaming de género', *Diario La Ley*, 9607(2020).

CERVA CERNA, D. 'Participación política de las mujeres indígenas en México: Una propuesta de análisis desde el Derecho y la Interseccionalidad', *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Tomo LXIX, Número 274 (2019).

CHAPARRO PÉREZ, Z.Y., FERNEY VIRGÜEZ, J., CHAPARRO PÉREZ, Z.J., Y CELY RAMÍREZ J.A. 'Discriminación por Orientación Sexual en el lugar de trabajo y sus efectos organizacionales', *Revista Venezolana de Gerencia*,28.101 (2023) https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890836

CHAPARRO, A. 'Las olas feministas, ¿una metáfora innecesaria?', *Korpus 21*,2 (2022), https://korpus21.cmq.edu.mx/index.php/ohtli/article/view/84

CHIEREGATO, E. 'A work-life balance por all? Assessing the inclusiveness of EU Directive 2019/1158', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* (2020)

COLEN, S. 'Like a Mother to Them: Stratified Reproduction and West Indian Childcare Workers and Employers in New York', *Conceiving the New Order, The Global Politics of Reproduction,* Berkeley:University of California Press (1995).

COMAS D'ARGEMIR D. 'La Crisis de los Cuidados como crisis de reproduccion social. Las políticas públicas y mas allá', *Institut Tarragonès d ' Antropologia Universitat Rovira i Virgili* (2014).

COURTIS, C. 'El juego de los juristas. Ensayo de caracterización de la investigación dogmática', *Observar la Ley: Ensayos sobre metodología de la investigación jurídica.* Trotta (2006).

CRUELLS LOPEZ, M. *La Interseccionalidad política: tipos y factores de entrada en la Agenda política, jurídica y de los movimientos sociales,* Institut de govern i politiques publiques e la Universitat autónoma de Barcelona (2015). https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2015/hdl_10803_288224/mcl1de1.pdf

CRUELLS LOPEZ, M. Y CATERINA LA BARBERA, M. '¿Qué factores favorecen la incorporación de la interseccionalidad en la praxis jurídica? ', *Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas y perspectivas,* Centro de Estudios Políticos y Constitucionales *(*2016).

CRUZ VILLALÓN, J. 'El derecho del trabajo ante la transformación digital' *Revista de derecho social,* 100 (2022).

CRUZ-VILLALÓN, J. Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía', *Temas Laborales*, 138 (2017) https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/96140/LAS_TRANSFORMACIONES_DE LAS RELACIONES LABORALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CRUZ VILLALÓN, J. 'Trabajo digital, una nueva tarea para el dialogo social: Europa y España', Blog de Jesús Cruz Villalon (2021)

https://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/04/trabajo-digital-una-nueva-tarea-para-el.html

CUBILLOS ALMENDRA, J. 'La importancia de la Interseccionalidad para la Investigación Feminista', *Oxímora. Revista Internacional de Ética y Política*, 0.7 (2015). https://revistes.ub.edu/index.php/oximora/article/view/14502

CURIEL, O. 'Crítica poscolonial desde las prácticas políticas del feminismo antirracista', *Nómadas*, 14.1 (2007), https://americalatinagenera.org/wp-content/uploads/2014/04/25-curiel-critica_poscolonial.pdf

D'AGOSTINO, S. *Consolidated criteria for assessing intersectionality operationalization in european equality policies: The case of roma women.* DiGeSt. Journal of Diversity and Gender Studies. 2.1–2 (2015).

DE MIGUEL A. 'Los Feminismos', *Diez palabras claves sobre mujer* (2000), https://acoca2.blogs.uv.es/files/2013/12/Los-feminismos.pdf

DE PIZAN C. '*La ciudad de las damas*', Siruela (1405) https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=304215

DONOSO-VÁZQUEZ, T., ESTRADÉ S., Y VERGES, N. 'Brecha digital de género', *Documentos de Trabajo,* 70 (2022), https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2022/06/DT_FC_70.pdf

EL FAKIN RODRIGUEZ, F. Y GONZALEZ REINOSA, J. '"Vista de Propuesta de sistematización de los elementos de la Investigación Jurídica. Resultado de una Experiencia.', *Revista de Pedagogía Universitaria y Didáctica Del Derecho*,6 .2 (2019).

https://pedagogiaderecho.uchile.cl/index.php/RPUD/article/view/55298/59077

ESPIN SÁEZ, M. 'El Contrato a Tiempo Parcial: de la oportunidad de generar empleo a la precariedad en el empleo', *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid* ,31 (2015), https://revistas.uam.es/revistajuridica/article/view/6466/8011

EXPÓSITO MOLINA, C. '¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España', *Investigaciones Feministas*, 3 .0 (2013), https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4125933

FERNÁNDEZ GARCÍA, A. "Tecnología y Discriminación", *El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Atelier laboral (2023).

FERNÁNDEZ RODRIGUEZ, M. 'Mujer discapacitada, empleo y progreso tecnológico. Polimorfología de un conflicto sistémico', *Iuslabor*, 2 (2021).

FERRANDO GARCÍA, F.M. 'La perspectiva de género en la aplicación jurisdiccional del principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor', *Los objetivos de desarrollo sostenible: principales desafíos jurídicos,* Dykinson, 2022.

FLORES ANARTE, L. 'Sesgos de género en la Inteligencia Artificial: El Estado de Derecho frente a la Discriminación Algorítmica por razón de sexo', *Revista internacional de*

pensamiento político, 18 (2023).

https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9273666

FREDMAN S. *Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law,* Publications Office of the European Union (2016) https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d73a9221-b7c3-40f6-8414-8a48a2157a2f

GABRIEL, C., HERRANZ, D., *'Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género'*, Ministerio de Sanidad, Servicios Social e Igualdad (2017). https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1702.pdf

GABRIELA POMBO, M. 'Las perspectivas interseccionales como herramientas para el análisis y la implementación de políticas sociales', *Rev. Plaza Pública*, 22 (2019).

GANDARIAS GOIKOETXEA, I. '¿Un neologismo a la moda ?: Repensar la Interseccionalidad como herramienta para la articulación política feminista', *Investigaciones Feministas*, 8.1 (2017).

GARCÍA ÁLVAREZ, M.R. 'Discriminación laboral sobre la base de la apariencia física', *Trabajo y Derecho*, 35 (2017).

GARRIDO RODRÍGUEZ, C. 'Repensando las olas del feminismo. Una aproximación teórica a la metáfora de las olas', *Investigaciones Feministas*, 12.2 (2021) https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/68654/4564456558417

GIUSTO-AMPUERO A. 'Prácticas de Cuidado: Intersubjetividad, Interseccionalidad y Políticas Sociales', *Prisma Social* (2020) https://revistaprismasocial.es/article/view/4114/4985

GOERLICH PESET, J.M. 'El Acuerdo Marco Europeo Sobre Digitalización', *Documentación Laboral*, I.122 (2021) https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7991780.

GÓMEZ URQUIJO, L. 'Ámbito y contribución del Pilar Europeo de Derechos Sociales', *El Pilar europeo de Derechos sociales: contribución al empleo y al mercado de trabajo europeo.* Aranzadi (2018).

GÓMEZ URQUIJO, L. 'El Trabajo decente e inclusivo dentro de las actuales iniciativas europeas de coordinación de los Estados Miembros: El caso de España', *Trabajo y Derecho*,17 (2023).

GÓMEZ-URQUIJO, L., VIDU, A., Y MUGARRA, A. 'Medición y supervisión del cumplimiento de los objetivos del Pilar Europeo de Derechos Sociales', *El Pilar europeo de Derechos sociales: contribución al empleo y al mercado de trabajo europeo.* Aranzadi (2018).

GONZALO ZAPICO, M. '¿Es viable pragmáticamente la Interseccionalidad? Pensar la Interseccionalidad desde sus críticas', *Analectica*, 7.45 (2021)

http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/251/2511868008/index.html

GORELLI HERNÁNDEZ, J. 'Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad', *Femeris* ,7 .2 (2022) https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/6941.

GRAU PINEDA, C. 'La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 y la brecha en las pensiones', *Trabajo y Derecho*, 73 (2021).

GREGGORY JOHNSON III, R. Y ANTONIO RIVERA, M. 'Intersectionality, Stereotypes of African American Men, and Redressing Bias in the Public Affairs Classroom', *Journal of Public Affairs Education,* 21.4 *(2015).*

GRUBANOV-BOSKOVIC,S., T. BIAGIS,F., Y TINTORI, G. *Gaps in the EU labour market participation rates: An Intersectional assessment of the role of gender and migrant status*, Publications Office of the European Union,(2020) https://migrant-integration.ec.europa.eu/sites/default/files/2020-11/kcmd_gender_gaps-pdf.pdf

GUAGLIANONE, L. 'La Estrategia de la legislación europea para combatir las diferencias salariales entre Hombres y Mujeres: de la Igualdad de retribución a la transparencia salarial', *Trabajo y Derecho,* 17 (2023).

GUTZWA J.A. *Trans-Exclusionary Radical Feminists (TERFs)*, Encyclopedia of Queer Studies in Education (2022).

GUZMÁN CÁCERES, M. 'Teorías feministas, teorías de género. Una metateorización', *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales* (2021) https://revistabarataria.es/web/index.php/rb/article/view/618

GUZMÁN M.E., RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., Y MURIEL, L. 'Avances en la regulación de la gestión algorítmica de personas', *Newsletter de PwC Tax & Legal* (2023) https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/wp-content/uploads/2023/12/Avances-en-la-regulacion-de-la-gestion-algoritmica-de-personas-v.2.pdf

HANCOCK, A. 'Solidarity politics for millennials: A guide to ending the oppression olympics.', *Perspectives on politics*, 10.3 (2012) https://books.google.es/books?id=U5fWCwAAQBAJ&pg=PA101&source=gbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false

HANCOCK, A. 'When multiplication doesn't equal quick addition_ Examining Intersectionality as a research paradigm', *Perspectives on Politics*, 5.1 (2007) https://www.cambridge.org/core/journals/perspectives-on-politics/article/when-multiplication-doesnt-equal-quick-addition-examining-intersectionality-as-a-research-paradigm/8CE8074159111C98CE34DA2DB7764A90

HANKIVSKY, O. 'Gender vs . Diversity mainstreaming : A preliminary examination of the role and transformative potential of feminist theory introduction', *Canadian Journal of Political Science*, 38 (2005).

HANKIVSKY, O., GRACE, D., HUNTING, G. GIESBRECHT M.,FRIDKIN A.,RUDRUM, S., FERLATTE, O. Y CLARK, N. 'An intersectionality-based policy analysis framework:

critical reflections on a methodology for advancing equity', *International Journal for Equity in Health*, 13 .1 (2014) https://equityhealthj.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12939-014-0119-x

HERRANZ GONZÁLEZ, R. 'La discriminación de las personas mayores: régimen jurídico y realidad social', Tesis doctoral (2015) https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=113744.

HILL COLLINS, P. *Black Feminist Thought,* Unwin Hyman (2009).

IGARTUA MIRÓ M.T. 'Promoción de la Igualdad de Género a través de 'Fórmulas de trabajo flexible'. Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158', *Femeris* (2022).

IKPONWOSA E., MUSCATI S. , BOULANGER A.R. Y ANNAMANTHADOO, I. *Las personas con albinismo en el mundo: Una Perspectiva de Derechos* (2021). https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Albinism/Albinism_Worldwide_Report2021_SP.pdf#:~:text=

JAUME-PALASÍ, L. 'Informe preliminar con perspectiva interseccional sobre sesgos de género en la Inteligencia Artificial', *Laborum*, 8 (2023) https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9133589

JIMÉNEZ CORTÉS, R. 'La enseñanza de la Metodología. Diseño y desafíos metodológicos de la Investigación Feminista en Ciencias Sociales', *Empiria*, 50 (2021).

JIMÉNEZ RODRIGO, M.L. 'Posibilidades de la Investigación documental para el análisis Interseccional de las Políticas de Igualdad', *Revista de Investigaciones Feministas,*11.2 (2020).

JIMÉNEZ RODRIGO, M.L. 'Políticas de Igualdad de Género e Interseccionalidad: Estrategias y Claves de Articulación', *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*,29 (2022).

JOHNSON O. Y DEUTCH J. *Acceder a la conexión: cerrando la brecha digital de las Comunidades LGBTI en el Mundo,* Ilga World, (2024), https://ilga.org/wp-content/uploads/2024/02/Acceder_conexion_cerrando_brecha_digital_LGBTI.pdf

KOSINSKI, M. WANG Y. 'Deep neural networks are more accurate than humans at detecting sexual orientation from facial images', *Journal of Personality and Social Psychology* (2017) https://osf.io/zn79k/

LA SPINA, E. 'A vueltas con la interseccionalidad en casos de discriminación por motivos de origen nacional y estereotipos racistas: Especial referencia al caso Biao c. Dinamarca' *Desigualdades complejas e Interseccionalidad. Una revisión crítica*, Dykinson (2020).

LAMUS CANAVATE, D. 'La Irrupción de Una Nueva Ola Feminista: ¿La Cuarta Ola?', *La Manzana de La Discordia*, 20 (2020) https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8313071

LANDAIDA, I. 'La Pandemia y sus efectos en la Igualdad de Mujeres y Hombres', *Hermes,*

68 (2021).

LATORRE LATORRE, V. *Bases metodológicas de la investigación jurídica.* Tirant Lo Blanch (2011).

LOMBARDO, E. 'La política de género de la UE: ¿atrapada en el "Dilema de Wollstonecraft"?', *Género y Derechos Humanos* (2002).

LOMBARDO, E. Y VERLOO, M. 'La Interseccionalidad del Género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea', *Revista Española de Ciencia Política* ,23 (2010), http://www.recp.es/index.php/recp/article/view/138

LOUSADA AROCHENA, J.F. 'Discriminación múltiple: el estado de la cuestión y algunas reflexiones', *Revista de Derecho Social,* 81 (2018).

LOUSADA AROCHENA, J.F. 'El Principio de Transversalidad en el ámbito de las relaciones laborales (un Comentario de la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002', *Relaciones Laborales*,22 (2003).

LOUSADA AROCHENA, J.F. 'El papel de los organismos de Igualdad en la efectividad del Principio de igualdad', *Aequalitas*, 25 (2009) https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3087801

LOUSADA AROCHENA, J.F. 'El Principio de Transversalidad: Origen y Significado', *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social,* 91 (2007), https://www.juntadeandalucia.es/empleoempresaytrabajoautonomo/publicaciones/anexos/ccarl/33_914_3.pdf

LOUSADA AROCHENA, J.F. *Mujeres y discriminación interseccional. Un ensayo sobre las mujeres en los márgenes*. Dykinson (2024).

LUNA, M., PUGA, C., CADENA ROA, J. *Nuevas perspectivas para el estudio de las asociaciones,* Digitalia Hispánica (2010).

MAKKONEN, T. *Multiple, compound and intersectional discrimination: bringing the experiences of the most marginalised to the fore*, Åbo Akademi University Institute for Human Rights (2002) https://www.abo.fi/wp-content/uploads/2018/03/2002-Makkonen-Multiple-compound-and-intersectional-discrimination.pdf

MANDEL, H. 'Winners and Losers: the consequences of welfare state policies for gender wage inequality', *European Sociological Review*, 28.2 (2012).

MANEIRO VAZQUEZ, Y. *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*. Bomarzo (2023).

MARTÍN-ROMERO, A.M. 'La Brecha Digital Generacional', *Temas laborales*, 151 (2020) https://n9.cl/bxo1c

MARTÍNEZ MORENO, C. 'Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas' Bomarzo (2019).

MARTÍNEZ MORENO C. 'Principio de Igualdad retributiva y Trabajos de Igual Valor'. El

alcance del efecto directo del art.157 TFUE. A propósito de la STJUE (Sala Segunda), de 3 de Junio de 2021 (C-624/19), Asunto Tesco Stores', *Laborum, 2* (2022), https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/551

MCCALL, L. 'The Complexity of Intersectionality', *The University of Chicago Press*, 30.3 (2005).

MEENAN, H. 'Reflexiones sobre la discriminación por motivos de edad en 2007 – Un intento de aportar claridad y materia de reflexión ….', Academia de Derecho Europeo (2007) http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/08_Age/2007-Meenan-ES.pdf

MELLA MÉNDEZ, L. 'Los Derechos digitales a la neutralidad tecnológica y al acceso universal a Internet', *Trabajo y Derecho*, 66 (2020).

MESTRE, R. 'Vinculo social y trabajo hoy o por qué las inmigrantes no trabajan' *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho, 2* (1999) https://www.uv.es/cefd/2/mestre.html

MINISTERIO DE TRABAJO, *Digitalización, Recuperación y Reformas Laborales* (2017) Colección de Informes y Estudios, https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=892120

MORALES ORTEGA, J.M. 'Discriminación, diversidad e inclusión LGBTI+ en los entornos laborales: un análisis de la responsabilidad social empresarial y de la negociación colectiva', *Cielo laboral* (2022) https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/04/morales_noticias_cielo_n4_2022.pdf

MORALES ORTEGA, J.M. 'Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: un análisis jurídico laboral', *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, nº especial: Progresividad en torno al derecho humano de igualdad: discriminación, discapacidad y género (2022) https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/16819/17373

MORALES, R. Y MACIAS, M. 'La Brecha Digital en la base de las desigualdades del mercado de trabajo en el Siglo XXI', *Contribuciones a La Economía* (2020) https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8942572

MORONDO TARAMUNDI, D. 'La interseccionalidad entre teoría y método: algunos apuntes desde la teoría del derecho antidiscriminatorio', *Igualdad de género y no discriminación en España evolución, problemas y perspectivas,* Centro de Estudios Políticos y Constitucionales (2016).

MUÑOZ SAAVEDRA J. 'Una nueva ola feminista, más allá de #MeToo: irrupción, legado y desafíos', *Políticas Públicas para la Equidad Social,* 2, (2019) https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7690422

NICHOLSON L. 'Feminism in «Waves»: useful metaphor or not?' New Politics, 48 (2010) https://newpol.org/issue_post/feminism-waves-useful-metaphor-or-not/

NIETO GÓMEZ, A. 'La feminista', *Encuentro Femenil* 1, 2, (1974).

OLARTE ENCABO S. 'Brecha Digital, Pobreza y Exclusión Social', *Temas Laborales,*138 (2017), https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552396

ONUFRIO, M.V. 'Intersectional Discrimination in the European Legal Systems: Toward a Common Solution', *International Journal of Discrimination and the Law*,14.2 (2014) https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1358229113514675

OSTNER, I. 'De igualdad de salario a igualdad de empleo', *Políticas de Género en la Unión Europea*. Narcea (2001).

PARELLA, S. 'Factores explicativos de los discursos y estrategias de conciliación del ámbito laboral y familiar de las mujeres inmigradas no comunitarias en España', *Papers: Revista de Sociología* (2007) https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n85/02102862n85p157.pdf

PARRA-MORENO, P. LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J., Y MOTA LÓPEZ, R. 'Análisis Interseccional de las Políticas de conciliación trabajo-familia en la Unión Europea y en España', *Investigaciones Feministas*, 13.1 (2022) https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/78352/4564456560812

PARRA MORENO, P. Y LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ. Y MOTA LOPEZ, R. 'Analisis Interseccional de las politicas de conciliacion trabajo-familia en la Union Europea y en España', *Investigaciones Feministas* (2021).

PARRA-MORENO, P., MOTA LÓPEZ, R., Y LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J. 'Diversidad y conciliación éticamente responsable en la empresa'. *Un nuevo pacto empresa-sociedad. Economía social y ética.* Dykinson (2022).

PATEMAN, C. *The disorder of women*, Stanford University *Press* (1989).

PÉREZ ANDRADA, M., RUBIO LLONA, A., SOLER FRAILE, M.J., RODENAS PÉREZ, M., Y GÓMEZ FERNÁNDEZ, J. *Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas Trans.* Ministerio de Igualdad. (2022) https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Informe_trabajo_trans20accesible.pdf

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUELA, F. 'El reconocimiento de los Derechos Sociales Fundamentales en la Unión Europea', *Foro Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales Nueva Época* (2009).

PÉREZ DEL PARDO, D. *El impacto social en la gobernanza económica de Europa*. Tirant lo Blanch (2021).

PÉREZ DEL RÍO, T. 'Igualdad entre hombres y mujeres, transversalidad de género y acción positiva en la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres' Jornada de mujeres y hombres sindicalistas Consejo Economico y social (2007).

PÉREZ-JULIAN M. Y LEYTHIENNE D. *Gender Pay Gaps in the European Union.* Eurostat (2021) https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1fddf90e-227d-11ec-bd8e-01aa75ed71a1

PETERSON E., Y LOPEZ RODRIGUEZ, S. *Visiones excluyentes: Igualdad de Género e Interseccionalidad en las Políticas de violencia y de conciliación en España.* Comunicación presentada en el Congreso Español de Ciencia Política, (2011)https://www.researchgate.net/publication/284750177_El_caleidoscopio_de_la_violencia_contra_las_mujeres_en_la_pareja_desde_la_desigualdad_de_genero_una_revision_de_enfoques_analiticos

PETRONELA OPIUC, M.,Y JORDÁ SANZ C. 'Aspectos de Seguridad Algorítmica para una paz inteligente', *Diario La Ley* ,10011 (2022).

PICHARDO J. I. *Guía ADIM LGBT+.* Universidad Complutense de Madrid. (2019) https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/46b255d6-a98e-4f16-ab29-9d43d9608683/content

PIERRE-HENRI, C. 'La inserción sociolaboral de las víctimas de violencia de género en Francia. Con referencias a mujeres migrantes, con discapacidad, de edad avanzada, jóvenes y del entorno rural'. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 2, Monográfico La tutela sociolaboral de las víctimas de la violencia de género* (2021) https://institucional.us.es/revistas/tpdm/2/10_Age.pdf

PLATERO, R. L. *Intersecciones. Cuerpos y sexualidades en la encrucijada.* Belaterra (2012).

PORRAS BELARRA, J. 'La Unión Europea como espacio garante y homogeneizador de los derechos fundamentales de la mujer'. *Tratado sobre la igualdad jurídica y social de la mujer en el siglo XXI*, Dykinson, 2019.

POYATOS MATAS, G. 'Juzgar Con Perspectiva de Género: Una Metodología Vinculante de Justicia Equitativa', *IQual. Revista de Género e Igualdad*. 2 (2019) https://revistas.um.es/iqual/article/view/341501/257391

PUMAR BELTRÁN, N. 'La sostenibilidad de los cuidados y los Derechos sociales en la Unión Europea ante las desigualdades de género', *Trabajo y Derecho*, 103 (2023).

RAMOS QUINTANA, M.I. 'La nueva Estrategia Europea para la Igualdad: orientaciones, iniciativas y acción política bajo el mandato de Von Der Leyen', *Trabajo y Derecho,* 66 (2020).

REAL ACADEMIA DE LA LENGUA, Diccionario de la Lengua Española, 23ª edición (2014).

REBOIRO DEL RÍO, U. 'COVID-19 y Desigualdades de género: Los efectos de la Pandemia sobre las Investigadoras y Científicas', *Investigaciones Feministas* ,13.1 (2022).

RECHE TELLO, N. 'La nueva Directiva de conciliación de los progenitores y los cuidadores: ¿otra oportunidad perdida?', *Revista Derecho Social*, 89 (2020).

REQUENA MONTES, O. '¿Apuntalando las bases de un Derecho del trabajo con perspectiva de identidad de género?'. *Revista jurídica de Derechos sociales*, 13 (2023) https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/7812

REY MARTÍNEZ, F. 'La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo', *Revista Española de Derecho Constitucional*, 84 (2008)

https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2775864

REYNOSO J. 'Perspectives of intersections of race, ethnicity, gender and other grounds: Latinas at the margins', *Harvard Latino Law Review,* 4.7 (2004).

RICHARDS COVEY, S. *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*, Paidos (1989).

RIOFRÍO MARTÍNEZ-VILLALBA, J. 'La selección del método en la investigación jurídica. 100 métodos posibles', *Revista de Educación y Derecho,* 12 (2015).

RIVAS VALLEJO, P. *Discriminación Algorítmica: Detección, prevención y tutela*. XXXI Jornades Catalanes de Dret Social, Barcelona (2021) http://www.iuslabor.org/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=415

RIVAS VALLEJO, P. 'Sesgos de género en el uso de Inteligencia Artificial para la gestión de las relaciones laborales: análisis desde el Derecho antidiscriminatorio.', *E-Revista Internacional de la Protección Social*, 7.1 (2022) https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8527767

RODRÍGUEZ BRAVO DE LAGUNA, J. J. MANESCAU MARTÍN, M. T. Y CALZADILLA MEDINA, M. A. *Iniciación a la investigación jurídica* (2021) Dykinson.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. 'Cuidados a las personas mayores: aspectos organizativos, subjetivos y asistenciales de los denominados "Servicios Públicos de Proximidad"', *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11.2 (2021), https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5965/5167

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. 'Derecho de una abuela a la adaptación del horario de trabajo por motivos de Conciliación: necesidad de acreditar la situación de necesidad familiar', *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 9 (2021), https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7655377

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. 'La discriminación retributiva por causa del sexo y del género: factores desencadenantes y pautas de solución', *Documentación Laboral*, 113 (2018) https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6382241

RODRIGUEZ ESCANCIANO, S. 'Tiempo de trabajo y conciliación: premisas para un reparto equilibrado bajo el Principio de Corresponsabilidad', *Trabajo y Derecho,* 13 (2021).

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. 'Desigualdad por causa de Género en la Seguridad Social: carreras de cotización y prestaciones'. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 38 (2018), https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/44675/18894-72217-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. 'Discriminación retributiva por razón de género y responsabilidad social corporativa', *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Seguridad Social*, 35 (2019).

RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M. 'Discriminación Múltiple', *Diario La Ley,* 85171 (2015).

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. 'Flexiseguridad: el debate europeo en curso', *Aportaciones al debate comunitario sobre "flexiseguridad*". Wolters Kluwer (2007).

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. 'Igualdad de Género y Políticas Comunitarias', *Relaciones Laborales* ,6 (2000).

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. 'La nueva dimensión de la Igualdad y la transversalidad de las Políticas de género', *Relaciones Laborales*,19 (2001).

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. 'Los contornos de la Discriminación', *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 5 (2022) https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/134036/Los%20contornos%20de%20la%20discriminaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. 'Nuevas dimensiones de la Igualdad: no discriminación y acción positiva', *Persona y Derecho*, 44 (2001), https://dadun.unav.edu/handle/10171/14190

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. 'Avances hacia el pasado en el Derecho del Trabajo', *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2023,* AEDTSS (2024) https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/02/Brif2023_Maquetacion-1.pdf

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. 'El Nuevo Derecho Digital y Los Problemas de Discriminación', *Cielo Laboral* (2022) https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8430568 www.cielolaboral.com

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. 'La libre circulación de los trabajadores en el espacio europeo: del Tratado de Roma a la Directiva Bolkenstein', *Relaciones Laborales, 2* (2009).

ROLDAN CONESA, J.M. 'Trabajadores maduros: la era digital y la edad como motivos de discriminación social y laboral'. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 5 (2022) https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/20697/18388

ROMERO BACHILLER, C. Y MONTENEGRO MARTINEZ, M. 'Políticas públicas para la gestión de la diversidad sexual y de género: un análisis interseccional', *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 17.1 (2018), https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6342224

RONKOWSKI, P., LEYTHIENNE, D. *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using structure of earnings survey data.* Eurostat (2018) https://data.europa.eu/doi/10.2785/796328

ROSSILLI, M. *Políticas de Género en la Unión Europea,* Narcea (2001).

SÁEZ LARA, C. 'El Algoritmo como protagonista de la relación laboral. Un análisis desde la perspectiva de la prohibición de discriminación', *Temas Laborales,* 155 (2020) https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/16_155.pdf

SÁEZ LARA, C. 'Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los Derechos laborales', *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40.2 (2022)

https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8565471

SÁEZ LARA, C. 'Orientación e Identidad sexual en las relaciones de trabajo', *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado. 5* (2022) https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/20790/18367

SAGARDOY DE SIMÓN, I. NUÑEZ-CORTES CONTRERAS, P., Y NIETO ROJAS, P. *Igualdad retributiva, planes de igualdad y registro salarial.* Dykinson (2022).

SÁINZ M., ARROYO L. Y CASTAÑO C. *Mujeres y Digitalización. De las Brechas a los Algoritmos.* Ministerio de igualdad (2020), https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2020-07/MujeresyDigitalizacionDeLasBrechasALosAlgoritmos.pdf

SALAZAR BENÍTEZ, O. *¿Existe Un Derecho a La Identidad Sexual?.* Anuario Facultad de Derecho - Universidad de Alcalá XIV (2021) https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/52356/existe_salazar_AFDUA_2022_N14.pdf?sequence=1

SÁNCHEZ OCAÑA, J.M. *La acción positiva interseccional: acceso al empleo público y cláusulas sociolaborales en la contratación pública*. Tirant Lo Blanch (2023).

SCHIEK D., Y BURRI, S. '*Multiple discrimination in EU law opportunities for legal responses to Intersectional gender discrimination?* Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2015) https://www.bing.com/search?q=SCHIEK+D.%2C+Y+BURRI%2C+S.+%27Multiple+discrimination+in+EU+law+&form=ANNH01&refig=6db5dbc9a97244bda80e82566ee0408b&pc=U531

SEPÚLVEDA GÓMEZ, M. 'El Acuerdo Marco europeo sobre digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada'. *Temas Laborales*. 158 (2021) https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8088956

SERANO, J. *Whipping Girl. A Transsexual Woman on Sexism and The Scapegoating of Feminity*, SealPress, (2007).

SHEPPARD C. *Multiple discrimination in the world of work.* International Labour Office (2011)https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_170015.pdf

SOR JUANA INÉS DE LA CRUZ, '*Hombres necios*' (1689)

STOICA, A.A., RIEDERER, C., Y CHAINTREAU, A. 'Algorithmic Glass Ceiling in Social Networks: The Effects of Social Recommendations on Network Diversity', *The Web Conference 2018 - Proceedings of the World Wide Web Conference* (2018), https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/3178876.3186140

URTEAGA, E. 'Las políticas de discriminación positiva'. *Revista de Estudios Políticos.* 146 (2009) https://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revista-de-estudios-politicos/numero-146-octubrediciembre-2009/las-politicas-de-discriminacion-

positiva-1

VAN DEURSEN, A. Y VAN DIJK, J. 'Internet Skills and the Digital Divide', *New Media and Society.* 13.6 (2011).

VAN HOECKE, M. 'Doctrina Jurídica ¿qué métodos(s) para qué tipo de disciplina?'. *Ciencia Jurídica.* 6 (2014) http://www.cienciajuridica.ugto.mx/index.php/CJ/article/view/115/113

WALBY S. *Globalization and inequalities: complexity and contested modernities.* Sage (2009).

WEI, V.W. 'Asian women and employment discrimination: using intersectionality theory to address title VII claims based on combined factors of race, gender and national origin discrimination: using', *Boston College Law Review*, 37.4 (1996) https://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2051&context=bclr

WIJERS, M. 'Política de la Unión Europea sobre el tráfico de mujeres'. *Políticas de Género en la Unión Europea*, Narcea (2001).

WILLIAMS CRENSHAW, K. 'Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics', *University of Chicago Legal Forum, Article 8.* 1 (1989) https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf

WILLIAMS CRENSHAW, K. 'Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color', *Stanford Law Review*, 43.6 (2016) https://www.jstor.org/stable/1229039

WILLIAMS CRENSHAW, K. Y OTRAS, 'Intersectionality: theorizing power, empowering theory', *Signs.* 38,4 (2013).

ZENTENO TREJO, B. Y OSORNO SÁNCHEZ, A. 'Lineamientos para la Investigación Jurídica', *Tla-Melaua, revista de Ciencias Sociales*, 36 (2014).

ZOTA-BERNA, A.C. 'Incorporación del análisis Interseccional en las Sentencias de la Corte IDH sobre grupos vulnerables, su articulación con la interdependencia e indivisibilidad de los Derechos Humanos', *Eunomía.* 9 (2015) https://e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/view/2803/1534

REFERENCIAS NORMATIVAS Y DOCUMENTALES

Acuerdo Marco de los interlocutores sociales europeos sobre digitalización (2020) https://www.ceoe.es/sites/ceoe-corporativo/files/content/file/2020/12/22/110/acuerdo_marco_interlocutores_sociales_europeos_digitalizacion_2020.pdf

An Intersectional Approach to Discrimination. Addressing Multiple Grounds in Human Rights Claims, Comisión de Derechos Humanos de Ontario, (2001) https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/An_intersectional_approach_to_discrimination%3A_Addressing_multiple_grounds_in_human_rights_claims.pdf

Aplicación de la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la Aplicación del Principio de Igualdad de trato de las personas independientemente de su origen Racial. COM (2006) 643 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52006DC0643&qid=1656435028715

Brújula Digital 2030: El enfoque de Europa para el Decenio digital. COM (2021) 118 Final https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM:2021:118:FIN

Carta comunitaria de los Derechos sociales fundamentales de los trabajadores de la Comisión de las Comunidades Europeas (1989) https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/51be16f6-e91d-439d-b4d9-6be041c28122/language-es/format-PDF/source-search

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, DOCE 18.12.2000, C 364/1, https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2000-70001

CEMR'S Charter15 reflection process. Bringing equality closer to home, CEMR (2021) https://ccre-cemr.org/wp-content/uploads/2024/04/Report_Charter_for_equality-0.pdf

Coaliciones para la acción: un Plan de Aceleración Global, ONU (2021) https://forum.generationequality.org/sites/default/files/2021-06/UNW - GAP Report - ES.pdf

Combating discrimination against older persons on the labour market. Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, Resolution 1958 (2013) https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=20231

Communication on a Commission Initiative for the Special European Council of Lisbon, 23 and 24 March 2000 - eEurope - An Information Society for All, COM(1999) 687 final, https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/eeurope-an-information-society-for-all.html

Compromiso Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019, SWD(2015) 278 final, https://op.europa.eu/es/publication-detail/-

/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-es/format-PDF

Comunicación de la Comisión por la que se establecen las trayectorias previstas a escala de la Unión de las metas digitales. C (2023) 7500 final, *https://espanadigital.gob.es/sites/espanadigital/files/2023-10/C_2023_7500_F1_COMMUNICATION_FROM_COMMISSION_ES_V4_P1_2926149_zip4KQHyBrVqWBVnWq0yuSzX5dk_98781.PDF*

Comunicación de la Comisión sobre la Agenda social, COM (2005) 33 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A52005DC0033

Comunicación de la Comisión sobre Orientaciones para el acceso al mercado laboral, la educación y formación profesionales y el aprendizaje de adultos para las personas que huyen de la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania, *DOUE 16.6.2022 ES C 233/1,*https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC0616(01)

Comunicación preparada para el Consejo Europeo de primavera de Estocolmo el 23 y 24 de Marzo de 2001, «eEurope 2002 - Impacto y Prioridades», COM (2001) 140 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0140

Conclusiones del Consejo sobre Pacto europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), *DOUE 25.5.2011C 155/10 ES,* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525(01)&from=ES

Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Bruselas 22 y 23 de marzo de 2005 *(2005), 7619/05,* https://www.uv.es/~mpuchade/ADEDCH/Consejo20050323.pdf

Conferencia mundial contra el Racismo, la Discriminación racial, la Xenofobia y las formas conexas de Intolerancia. Declaración y Programa de Acción (2001), https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/DurbanDecProgAction_sp.pdf

Configurar el futuro digital de Europa. COM(2020) 67 Final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0067&from=ES

Consejo Europeo de Barcelona, Conclusiones de la Presidencia (2002), https://www.iri.edu.ar/publicaciones_iri/anuario/CD%20Anuario%202002/Europa/UE-Consejo%20Barcelona.pdf

Consejo Europeo de Lisboa, Conclusiones de la Presidencia (2000), https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm

Consejo Europeo de *Gotemburgo, Conclusiones de la Presidencia* (2001), https://www.europarl.europa.eu/summits/pdf/got1_es.pdf

Consejo Europeo de Niza, Conclusiones de la Presidencia (2000), https://www.europarl.europa.eu/summits/nice2_es.htm

Consejo Europeo extraordinario sobre el empleo. Luxemburgo. Conclusiones de la Presidencia (1997), https://www.consilium.europa.eu/media/21119/luxemburgo-consejo-europeo-extraordinario-sobre-el-empleo.pdf

Contribución a la Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, COM (2001)291 final, https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0291:FIN:ES:PDF

Convención Interamericana para prevenir, sancionar, erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem Do Para) (1995), https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf

Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, Asamblea General de las Naciones Unidas (1965), https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cerd_SP.pdf#:~:text=Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las,19 Los Estados partes en la presente Convención%2C

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo facultativo (2006) Naciones Unidas, https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf

*Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer, Naciones Unidas, Asamblea General de las Naciones Unidas (*1979) https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women

Convenio nº 100 relativo a la Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, OIT (1951), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_114188.pdf

Convenio nº 156 sobre los Trabajadores con responsabilidades familiares, OIT, (1981) https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/WCMS_752435/lang--es/index.htm

Convenio Europeo de Derechos Humanos (1950) https://www.echr.coe.int/documents/convention_spa.pdf

COVID-19 Impacts on LGBTI Communities in Europe and Central Asia: a rapid assessment report, Ilga Europe (2020), https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/covid19-lgbti-assessment-2020.pdf

Decisión del Consejo por la que se establece un Programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001-2006) DOCE 2.12.2000, L 303/23 https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0023:0028:ES:PDF

Decisión del Consejo por la que se establece un Programa de acción comunitaria sobre la Estrategia Comunitaria en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2001-2005) DOCE 19.1.2001, L 17/22 ES https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001D0051&qid=1668788184317&from=ES

Decisión del Consejo relativa a las Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados Miembros DOCE 5.8.2003 L197/1,3 https://eur-lex.europa.eu/legal-

content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003D0578&from=EN

Decisión del Consejo relativa a las Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados Miembros, DOUE 24.11.2010 L 308/46, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010D0707&from=ES

Decisión (UE) 2015/ 1848 del Consejo relativa a las Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados Miembros para 2015,DOUE 15.10.2015 L 268/28 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32015D1848&from=ES

Decisión (UE) 2018/1215 del Consejo relativa a las Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados Miembros, DOUE 5.9.2018 L224/4, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018D1215

Decisión (UE) 2020/1512 del Consejo relativa a las Orientaciones para las Políticas de empleo de los Estados Miembros, DOUE 19.10.2020 L 344/22, https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2020-81520

Decisión (UE) 2022/2296 del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, DOUE 24.11.2022 L 304/67, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022D2296&from=ES

Decisión (UE) 2022/2481 por la que se establece el Programa estratégico de la Década Digital para 2030, DOUE 19.12.2022. L 323/4, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022D2481

Decisión (UE) 2020/1782 del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de noviembre de 2020 por la que se modifica la Decisión nº 573/2014/UE sobre una mayor cooperación entre los servicios públicos de empleo (SPE). DOUE 30.11.2020, L 400/7 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020D1782&from=ES

Decisión nº 940/2011/UE del Parlamento europeo y del Consejo sobre el Año Europeo del envejecimiento activo y de la solidaridad intergeneracional, DOUE de 23.09.2011 L246/5, https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/08a91b5c-c527-4cdc-822a-6a7d0a691dd2/language-es/format-RDF

Declaración de Naciones Unidas sobre Derechos de los Pueblos Indígenas (2007), https://www.ohchr.org/es/publications/reference-publications/united-nations-declaration-rights-indigenous-peoples

Declaración del Milenio, Asamblea General de las Naciones Unidas (2000) https://www.un.org/spanish/milenio/ares552s.htm

Declaración europea sobre los Derechos y Principios digitales para la Década digital , DOUE 23.1.2023 ES C 23/1, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?toc=OJ%3AC%3A2023%3A023%3ATOC&uri=uriserv%3AOJ.C_.2023.023.01.0001.01.SPA

Declaración sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato para las trabajadoras, OIT, (1975), http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09648/09648(1975-A-1)104-109.pdf#page=3

Declaración Universal de Derechos Humanos, ONU (1948), https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, ONU (1995), https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo «Ampliar las medidas contra la Discriminación más allá del mundo laboral — Necesidad de una Directiva global contra la Discriminación», DOUE 31.3.2009 C 77/102, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52008IE1571&qid=1656604124581

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo. Igualdad de Género (2022) *SOC/731,* https://www.eesc.europa.eu/es/our-work/opinions-information-reports/opinions/gender-equality

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo. La gestión de la diversidad en los Estados Miembros de la UE (2020) *SOC/642* https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f48d19fa-1781-11eb-b57e-01aa75ed71a1/language-es/format-XHTML%0A%0A

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo. Lucha contra la violencia contra las Mujeres (2022) *SOC/726,* https://www.eesc.europa.eu/es/our-work/opinions-information-reports/opinions/combatting-violence-against-women

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo. Mejorar la Igualdad en la UE (2022) SOC/724, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=PI_EESC%3AEESC-2022-01002-AS

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo Refuerzo del papel y la independencia de los organismos de Igualdad (2023), SOC 750 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=PI_EESC%3AEESC-2022-05875-AC&qid=1697386227309

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Cuestiones relacionadas con la Igualdad de Género", DOUE 16.07.2019 C240/3, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52018IE4753&qid=1657735751975

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el «Plan de Acción de la UE 2017-2019 — Abordar la Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres», DOUE 25.7.2018 ES C 262/101, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018AE0304

Dictamen del Comité Económico y Social europeo sobre «Estrategia para la Igualdad de Género», DOUE 28.10.2020 C 364/77, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020AE1253&qid=1721714735699

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La Brecha Digital de Género», DOUE 6.12.2018 C 440/37, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018AE2156

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones—Mejores Condiciones de Trabajo Para Una Europa Social Más Fuerte: aprovechar todas las ventajas de la digitalización para el futuro del trabajo» y la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales», DOUE 29.7.2022 C 290/95, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52022AE0256&qid=1711091108030

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La evolución del mundo del trabajo y la longevidad y el envejecimiento de la población — Condiciones previas para que los trabajadores de más edad permanezcan activos en el nuevo mundo del Trabajo, DOUE 15.01.2020 C 14/60, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52019AE1148&amp

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La Igualdad de género en los mercados laborales europeos», DOUE 22.3.2019 C 110/26 ES, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52018AE2567&qid=1657734680175

Dictamen de Iniciativa del Comité Económico y Social Europeo sobre la inversión con perspectiva de género como forma de mejorar la Igualdad de Género en la Unión Europea, DOUE 16.3.2023, C 100/16, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022IE2263

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del Principio de Igualdad de retribución entre Hombres y Mujeres por un mismo Trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento, DOUE 24.8.2021, C 341/84 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021AE1493&qid=1657736710274&from=ES

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025. DOUE de 16.07.2021 C286/128, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021AE0006&qid=1658341144265&from=ES

Dictamen del Comité Europeo de las Regiones — La conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, DOUE 8.5.2018, C 164/62 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017AR3138

Dictamen del Comité Europeo de las Regiones — Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025 (2022) *DOCE 4.2.2022 C61/40* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2022.061.01.0036.01.SPA&toc=OJ%3AC%3A2022%3A061%3ATOC

Decisión del Consejo relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados

Miembros (2005/600/CE), DOUE 6.8.2005 L, 205/21, https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4be38ec2-1da8-414a-9218-494eef4b07f9

Directiva 92/85/CEE del Consejo relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, DOCE 28.11.92, L 348/1, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085

Directiva 2000/43/CE del Consejo relativa a la aplicación del Principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, DOCE 19.7.2000, L 180/22, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32000L0043

Directiva del Consejo relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, DOCE 14.02.1976, L 39/40 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31976L0207

Decisión del Consejo relativa a las Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados Miembros (2002/177/CE) *DOCE 1.3.2002 L 60/60,* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002D0177&from=ES

Directiva 96/34/CE del Consejo relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CE, DOCE 19.6.96, L 145/4, https://boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1996-80884

Directiva 97/81/CE del Consejo relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, El CEEP y la CES, DOCE 20.1.98, L 14/9 https://www.boe.es/doue/1998/014/L00009-00014.pdf

Directiva 2010/18/UE del Consejo por la que se aplica el Acuerdo del Marco revisado sobre el permiso parental, y se deroga la Directiva 96/34/CE, DOUE 18.3.2010 L 68/13, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018

Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al establecimiento de un Marco general para la Igualdad de trato en el Empleo y la Ocupación, DOUE 2.12.2000, L 303 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32000L0078

Directiva (UE)2023/970 del Parlamento europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de Igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, DOUE 17.5.2023 L 132/21, https://www.boe.es/doue/2023/132/L00021-00044.pdf

Directiva (UE) 2024/2831 *del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas*, *DOUE 11.11.2024,* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del

Principio de Igualdad de oportunidades e Igualdad de trato entre Hombres y Mujeres en asuntos de empleo y ocupación, DOUE 26.7.2006, L 204/23, https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la aplicación del Principio de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo, DOUE 15.7.2010, L 180/1, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0041

Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, DOUE 24.5.2024 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401385

Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, DOUE 25.10.2022 L275/33 https://www.boe.es/doue/2022/275/L00033-00047.pdf

Directrices éticas para una IA fiable, Grupo de expertos de alto nivel sobre inteligencia de la Comisión Europea (2019), https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai

Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008), COM (2005) 141 final https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0141:FIN:ES:PDF

Documento de información sobre la protección contra la Discriminación basada en la Orientación Sexual, la Identidad de Género, la Expresión de Género y las características sexuales (SOGIESC), OIT (2019) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_700556.pdf

Domestic and care workers in Europe: an Intersectional issue, Equinet (2021) https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/Internacional/docs/Domestic_care_workers_.pdf

E Europe 2005: Una sociedad de la información para todos, COM(2002) 263 Final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52002DC0263

Efectos de las formas múltiples e interseccionales de discriminación y violencia en el contexto del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia sobre el pleno disfrute por las mujeres y las niñas de todos los Derechos Humanos.Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2017) https://www.refworld.org/es/ref/inforanual/oacnudh/2017/es/127058

El COVID-19 y el mundo del Trabajo, OIT (2020), https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745965.pdf

Eliminar la Brecha salarial entre Hombres y Mujeres: políticas y medidas clave. Proyecto

de Conclusiones del Consejo (2019), *9804/19 SOC 396,* https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/es/pdf

Enmiendas 1 - 87. Proyecto de opinión Mario Furore. Situación de los Derechos Fundamentales en la Unión Europea en 2020 y 2021, Parlamento Europeo, (2021/2186(INI)) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/PETI-AM-704548_ES.pdf

Establecimiento del programa Derechos y Valores. Enmiendas aprobadas por el Parlamento Europeo sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece el programa Derechos y Valores, DOUE 27.11.2020, C 411/618 ES, https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a10c5322-3092-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-es

Estrategia anual de crecimiento sostenible 2021. COM(2020) 575 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0575&from=ES

Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023, Consejo de Europa (2018), https://rm.coe.int/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-coe-es-msg/16808ac960Una

Estrategia de la UE sobre los Derechos de los Niños, COM (2021) 142 final, https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e769a102-8d88-11eb-b85c-01aa75ed71a1.0013.02/DOC_1&format=PDF

Estrategia Digital 2022-2025, Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo - (2022) https://digitalstrategy.undp.org/documents/Digital-Strategy-2022-2025-ABRIDGED-VERSION-PRINT_ES_Interactive.pdf

Estrategia Europea de Cuidados. COM (2022) 440 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0440

Estrategia Marco contra la Discriminación y por la Igualdad de Oportunidades para todos. COM (2005) 224 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10313

Estrategia para la Igualdad de Género 2024-2029, Consejo de Europa (2024), https://www.coe.int/es/web/portal/-/council-of-europe-adopts-gender-equality-strategy-for-2024-2029

Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015. COM (2010) 491 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0491&from=ES

Estrategia sobre los Derechos de las personas con Discapacidad para 2021-2030 COM (2021) 101 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0101&qid=1657208696884&from=ES

Europa 2020. Una Estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. COM (2010) 2020 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=ES

Final Report on the List of Actions to advance LGBTI equality 2015-2019, Comisión europea (2015), https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025/list-actions-advance-lgbti-equality-2015-2019_en

Gender Action Plan 2016-2020 - Council Conclusions (2015), http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2015/10/26-fac-conclusions-gender-development/

Gender and Racial Discrimination: Report of the Expert Group Meeting, Naciones Unidas, (2000), https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/genrac/report.htm

Gender Equality Index 2019 Work — Life Balance European Institute for Gender Equality, EIGE, (2019) https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance

Gender Equality at Work, Eurofound, (2020), https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/gender-equality-at-work

Gender Equality Strategy 2014-2017, Council of Europe (2014) https://edoc.coe.int/en/gender-equality/5992-council-of-europe-gender-equality-strategy-2014-2017.html

Gender inequalities in care and consequences for the labour market, EIGE (2021), https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market

Generar confianza en la Inteligencia Artificial centrada en el ser humano, COM (2019) 168 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52019DC0168

Global Gender Gap Report 2024. World Economic Forum (2024), https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf

Hacia los Principios comunes de la Flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad, COM (2007) 359 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0359&from=ES

Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), COM (2000) 335 final, https://www.mites.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/estrategia%20marco%20comunitaria%20igualdad.pdf

Hoja de ruta sobre una Europa social: dos años después de Oporto. Parlamento Europeo (2023/2586(RSP)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0203_ES.pdf

Igualdad en la UE 20 años después de la aplicación inicial de las Directivas sobre Igualdad, FRA (2021), https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-opinion-equality-directives-01-2021-summary_es.pdf

Incorporating equal opportunities for Women and Men into all community policies and activities, COM (96) 67 final (1996), https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1996:0067:FIN:EN:PDF

Informe conjunto sobre la aplicación de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico («Directiva de igualdad racial») y la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación («Directiva de igualdad en el empleo»), COM(2014) 2 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52014DC0002&qid=1656435028715

Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento europeo, al Comité Económico y social europeo y al Comité de las regiones sobre la igualdad entre mujeres y hombres, COM (2005) 44 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52005DC0044&qid=1668790034357&from=ES

Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato a las personas independientemente de su origen racial o étnico («la Directiva de igualdad racial») y de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación («la Directiva de igualdad en el empleo»), COM(2021) 139 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0139&qid=1656436635176

Informe de la Presidencia del Consejo al Comité de Representantes Permanentes sobre la Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexua, (2021), 14046/21. https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14046-2021-INIT/es/pdf?msclkid=e69fd33bcef711ec92a8159ea83417b1

Informe de la Secretaría General del Consejo al Comité de Representantes Permanentes / Consejo sobre la Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (2018) 14253/18, https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14253-2018-INIT/es/pdf

Informe intermedio sobre la situación en que se halla el Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres, COM(2008) 760 final, https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0760:FIN:ES:PDF

Informe Mundial Sobre Salarios 2022 / 2023, OIT, (2023) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_878409.pdf

Informe sobre el Estado de la Década digital de 2023. COM (2023) 570 final, https://eur-

lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0570

Informe sobre el estado de la Década digital de 2024. COM (2024) 260 final. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:6a48b4a5-3855-11ef-b441-01aa75ed71a1.0015.02/DOC_1&format=PDF

Informe sobre el Semestre Europeo para la coordinación de políticas económicas: aspectos sociales y relativos al empleo en la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible 2021, *(2020/2244(INI))* https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0026_ES.pdf

Informe sobre la aplicación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la Igualdad de Trato en el empleo y la ocupación, a la luz de la CNUDPD, Parlamento europeo (2021) *(2020/2086(INI))* https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0014_ES.pdf

Informe sobre la discriminación interseccional en la Unión Europea: situación socioeconómica de las mujeres de origen africano, de Oriente Próximo, latinoamericano y asiático (2022) (2021/2243(INI)). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0190_ES.pdf

Informe sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, Parlamento Europeo (2014) *(2013/2183(INI))*, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-7-2014-0009_ES.pdf

Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres 2005, COM (2005)44 final https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52005DC0044&qid=1668790034357&from=ES

Informe sobre la Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las Orientaciones para las Políticas de empleo de los Estados miembros, Parlamento Europeo, (2022) A9-0243/2022, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0243_ES.pdf

Informe sobre la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento, Parlamento Europeo (2022) A9-0056/2022, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0056_ES.html

Improving collaboration to support the integration of Long-term unemployed and inactive Pélope, Plataforma de Cooperación Transnacional del FSE (2022) https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/en/publications/improving-collaboration-support-integration-long-term-unemployed-and-inactive-people

Inteligencia artificial para Europa, COM (2018) 237 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52018DC0237&qid=1623513372391

Intersecting Inequalities Gender Equality Index European, EIGE (2019) https://dx.doi.org/10.2839/67036

Intersectional Discrimination in Europe: Relevance, Challenges and Way Forward, ENAR (2019),https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/intersectionality-report-final-2.pdf

I2010 – Una sociedad de la Información europea para el crecimiento y el empleo. COM (2005) 229 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52005DC0229

La discriminación en el Trabajo por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género: resultados del Proyecto PRIDE de la OIT, (2015) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

Legal Gender recognition in the EU: the Journeys of Trans People towards full Equality, Comisión Europea (2020) https://commission.europa.eu/document/download/bdffcbef-4c28-4c99-9c5a-b8207110d486_en?filename=legal_gender_recognition_in_the_eu_the_journeys_of_trans_people_towards_full_equality_sept_en.pdf

Ley 4/2023, de 28 de Febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los Derechos de las personas LGTBI, BOE 1.3.2023,nº51 (2023), https://www.boe.es/boe/dias/2023/03/01/pdfs/BOE-A-2023-5366.pdf

LGBTIQ equality at a crossroads Progress and challenges, FRA (2024), https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality_en.pdf

Libro Blanco sobre la Inteligencia Artificial, COM(2020) 65 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0065

Libro Verde en pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros, COM (2010)365 Final, https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0365:FIN:ES:PDF

Libro Verde sobre la Política social europea de la Comisión de las Comunidades Europeas, COM (93) 551 final, https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/434c867b-615c-45bc-950b-2512022c2e8b

Libro Verde. Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada. COM (2004)379 Final (2004) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004DC0379

Living and Working in Europe 2021, Eurofound (2022) https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/annual-report/2022/living-and-working-in-europe-2021

Living, Working and COVID-19, Eurofound, (2020) https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/living-working-and-covid-19

Los hombres y la Igualdad de género. Conclusiones del Consejo (2006), https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz_dokumentuak/es_def/adjuntos/Los_hombres_y_la_igualdad_de_genero.pdf

Manual de legislación europea contra la Discriminación, FRA (2010), https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_es.pdf

Mujeres en el mercado de trabajo, Fichas temáticas del Semestre europeo (2018) https://commission.europa.eu/system/files/2021-01/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_es.pdf

Negociando por la Igualdad. Cómo contribuye la negociación colectiva a eliminar la discriminación salarial entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Confederación Europea de Sindicatos (2014), https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/bargaining_equality_es_1.pdf

No discriminación e Igualdad de Oportunidades: un compromiso renovado. COM (2008) 420 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008DC0420&from=ES

Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo, COM(2020) 609 Final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0609

Observación General nº 20 del Consejo económico y social de Naciones Unidas sobre la No Discriminación en los Derechos económicos, sociales y culturales (2009), https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2FC.12%2FGC%2F20&Lang=es

Observación General nº36 del Comité de Derechos Humanos Naciones Unidas. Artículo 6: Derecho a La Vida (2019) https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g19/261/18/pdf/g1926118.pdf?OpenElement

Observaciones finales sobre el Informe Inicial de la Unión Europea del Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2015), https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g15/226/58/pdf/g1522658.pdf

Opinion on Intersectionality in Gender Equality Laws, Policies and Practices, Advisory Committee on equal opportunities for women and men (2020), https://commission.europa.eu/system/files/2020-01/opinion_intersectionality_2020_en_0.pdf

Optar por el crecimiento: Conocimiento, Innovación y Empleo en una sociedad cohesiva Informe al Consejo Europeo de Primavera, de 21 de Marzo de 2003, sobre la Estrategia de Lisboa de renovación económica, social y medioambiental, COM (2003) 5 final/2, https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2003:0005:FIN:ES:PDF

Perspectivas sociales y del Empleo en el Mundo: avance global sobre las tendencias del

empleo femenino 2018, OIT (2018) https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/informe_empleomujeres2018.pdf

Perspectivas sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2022, OIT (2022), https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_834068.pdf

Pilar Europeo de Derechos Sociales, DOUE 13.12.2017, *C 428/10 ES* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017C1213(01)&from=ES

Plan de Acción de la UE 2017-2019 Abordar la Brecha Salarial entre hombres y mujeres. COM(2017) 678 final, https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:19320cc0-cde3-11e7-a5d5-01aa75ed71a1.0021.02/DOC_1&format=PDF

Plan de Acción E Learning. Concebir la educación del Futuro. COM (2001)172 final https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0172:FIN:ES:PDF

Plan de Acción para la Igualdad de género y el empoderamiento de las Mujeres en las relaciones Exteriores 2021-2025, JOIN (2020) 17 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020JC0017

Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010, COM (2006) 92 final, https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/roadmap-for-equality-between-women-and-men-2006-2010.html

*Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030. Hacia una Estrategia española de desarrollo sostenible, Gobiermo de España (*2018) https://sid-inico.usal.es/wp-content/uploads/2021/09/PLAN-DE-ACCION-PARA-LA-IMPLEMENTACION-DE-LA-AGENDA-2030.pdf

Política social europea. Un paso adelante para la unión. Libro Blanco, COM (94)333 final, https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/16dfe2c0-7fc9-4079-9481-e5de54a3805a/language-es/format-PDF

Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. COM (2008) 426 final, https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0426:FIN:ES:PDF

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del Principio de Igualdad de Retribución entre Hombres y Mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento, COM(2021) 93 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0093&qid=1665938728354&from=ES

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la Conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la

que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. COM(2017) 253 final, https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en Plataformas Digitales. COM (2021) 762 Final https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la violencia contra las Mujeres y la violencia doméstica COM (2022) 105 final https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105&qid=1657208696884&from=ES

Propuesta de Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo, COM (2020) 744 final, https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:d5c1e490-29b7-11eb-9d7e-01aa75ed71a1.0016.02/DOC_1&format=PDF

Propuesta de Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo. COM(2021) 743 Final, https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:ac9248f7-4d16-11ec-91ac-01aa75ed71a1.0010.02/DOC_1&format=PDF

Propuesta de Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo. COM (2022) 783 final, https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/COM_2022_783_1_EN.pdf

Propuesta de Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo, COM (2023) 904 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0904

Propuesta de Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa a la Estrategia anual de crecimiento sostenible 2020. COM(2019) 653 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019DC0653&from=EN

Propuesta de Reglamento por el que se establecen normas armonizadas en materia de Inteligencia Artificial (Ley de Inteligencia Artificial), COM (2021) 206 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206&qid=1707718520683

Propuesta modificada de Decisión del Consejo de la Union Europea por la que se establece un Programa de Acción Comunitario para luchar contra la Discriminación 2001-2006. DOCE 27.2.2001 C 62 E/119 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52000PC0854(02)

Protocolo sobre Política Social (TUE). DOCE 29.07.1992, C 191T, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.1992.191.01.0001.01.SPA&toc=OJ%3AC%3A1992%3A191%3ATOC

Proyecto de Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y el Consejo que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa al Estudio Prospectivo Anual sobre el

Crecimiento 2019, *COM (2018) 761 final,* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0761&qid=1679037639959&from=EN

Rating Workplaces on Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer Equality, Corporate Equality Index 2020, Human Rights Campaign Foundation, (2020) https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/CEI-2020.pdf

Recomendación CM/Rec(2010)5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las medidas para combatir la Discriminación por motivos de Orientación Sexual o Identidad de Género (2010) https://rm.coe.int/09000016804c1743

Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre las normas y los mecanismos de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2007) https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016802ec271

Recomendación del Consejo sobre la Igualdad, la Inclusión y la participación de la población gitana (2021), 6070/21, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_6070_2021_INIT&qid=1697360107366

Recomendación del Consejo sobre la mejora de la provisión de capacidades y competencias digitales en la educación y la formación, DOUE 23.01.2024, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32024H01030

Recomendación del Consejo sobre los factores facilitadores clave para el éxito de la Educación y la formación digitales, DOUE 24.01.2024, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202401115

Recomendación del Parlamento Europeo al Consejo sobre las prioridades de la Unión para el 62o período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (2018), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018IP0060

Recomendación de la Comisión sobre el refuerzo del Principio de Igualdad de Retribución entre Hombres y Mujeres a través de la transparencia, DOUE 8.3.2014 L 69/112, https://www.boe.es/doue/2014/069/L00112-00116.pdf

Recomendación de Política General nº13 sobre la lucha contra el antigitanismo y las discriminaciones contra los Romaníes/Gitanos, ECRI, (2011) https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-13-on-combating-anti-gypsyism-an/16808b5aef

Recomendación de Política General nº14 sobre la lucha contra el racismo y la discriminación racial en el empleo, ECRI*, (2012),* https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-14-on-combating-racism-and-racia/16808b5afc

Recomendación General nº25: Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, CERD, *(2000),* http://190.217.24.104/csj_portal/assets/CERD-%20ALTO%20COMISIONADO%20DDHH%20Recomendacion%20general%2025.pdf

Recomendación General nº18 adoptada por el Comité para la eliminación de la discriminación contra la Mujer (1991),

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2FCEDAW%2FGEC%2F4729&Lang=en

Recomendación General nº25 adoptada por el Comité para la eliminación de la discriminación contra la Mujer sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal (2004), https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General recommendation 25 (Spanish).pdf

Recomendación General nº28 adoptada por el Comité para la eliminación de la discriminación contra la Mujer relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (2010), https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FGC%2F28&Lang=en

Recomendación General nº 33 adoptada por el Comite para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer sobre el acceso de las mujeres a la Justicia (2015),https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FGC%2F33&Lang=en

Recomendación General nº38 adoptada por el Comite para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer relativa a la trata de mujeres y niñas en el contexto de la migración mundial (2020) https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fGC%2f38&Lang=en

Recomendación General nºXIX adoptada por el Comité para la eliminación de la Discriminación racial, (1995) https://www.refworld.org.es/docid/5d7fbf6cd.html

Recomendación General nº 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, CEDAW (2010) https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FGC%2F28&Lang=en

Recomendación General nº27 relativa a la Discriminación de los Romaníes adoptada por el Comité para la eliminación de la Discriminación racial (2000), https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2FCERD%2FGEC%2F7499&Lang=en

Recomendación (UE) 2021/402 de la Comisión sobre un apoyo activo eficaz para el empleo tras la crisis de la COVID-19 (EASE). DOUE 8.3.2021 L 80/1, https://www.boe.es/doue/2021/080/L00001-00008.pdf

Recomendación 123 sobre el Empleo de las Mujeres con responsabilidades familiares, OIT (1965), https://www.prevencionintegral.com/documentacion/directrices-oit/r123-recomendacion-sobre-empleo-mujeres-con-responsabilidades-familiares

Reforzar la coordinación de las políticas económicas para fomentar la estabilidad, el crecimiento y el empleo – Instrumentos para una mejor gobernanza económica de

la UE. COM (2010)367 Final https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0367:FIN:ES:PDF

Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece el Mecanismo de recuperación y resiliencia (2021), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0241&qid=1665243319344&from=ES

Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de junio de 2024 por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32024R1689&qid=1731225779586

Report on Gender Equality in the European Union, Comision europea, (2021) https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/11d9cab1-fa52-11eb-b520-01aa75ed71a1/language-en

Report on Gender Equality in the EU, Comision europea, (2022) https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es

Report on Gender Equality in the EU, Comision europea, (2023) https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf

Report on Gender Equality in the EU, Comision europea, (2024) https://commission.europa.eu/document/download/965ed6c9-3983-4299-8581-046bf0735702_en?filename=2024 Report on Gender Equality in the EU_coming

Report on Gender Equality in the EU, Comision europea, (2025) https://commission.europa.eu/document/download/055fdbab-5786-425e-a072-652bf53d8fe4_en?filename=Gender%20Equality%20Report.pdf

Resolución aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015) https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf

Resolución del Consejo relativa al Tercer Programa de Acción Comunitaria a medio plazo para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (1991-1995), DOCE 31/05/1991, C 142, https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991Y0531%2801%29:ES:HTML

Resolución del Consejo sobre la contribución de las iniciativas locales para la creación de empleos a la lucha contra el paro. DOCE 21.06.1984, C 161/1 https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/93ad0c5c-a700-4e39-8f67-081707282062/language-en

Resolución del Consejo sobre las Directrices para el empleo en 1998. DOCE 28.1.98 C 30/1, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:C:1998:030:TOC

*Resolución del Consejo sobre las Directrices para el Empleo en 1999. DOCE 12.3.1999 C 69/2,*https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999Y0312(01):ES:HTML

*Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de diciembre de 2022 sobre la Brecha Digital: Diferencias sociales como consecuencia de la digitalización, DOUE 17.5.2023 C 177/57,*https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022IP0438

Resolución del Parlamento Europeo con Recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el establecimiento de un Mecanismo de la Unión para la Democracia, el Estado de Derecho y los Derechos Fundamentales (2015/2254(INL)), DOUE 19.6.2018, C 215/162, https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/969cf539-738a-11e8-9483-01aa75ed71a1/language-es/format-PDFA1A

Resolución del Parlamento Europeo Situación de los Derechos Fundamentales en la Unión Europea en 2017 (2018/2103(INI)), DOUE 27.11.2020, C 411/94, https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/540599f7-308c-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-es

Resolución del Parlamento Europeo sobre Brecha Digital: Diferencias sociales como consecuencia de a digitalización, DOUE 17.5.2023, C 177/57,https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022IP0438

Resolución del Parlamento Europeo sobre el cierre de la Brecha Digital de Género: participación de la Mujer en la economía digital, DOUE 10.11.2021 C 456/2032, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0026&qid=1707066866887

Resolución del Parlamento Europeo sobre el empoderamiento económico de la mujer en los sectores público y privado en la UE (2017/2008(INI)), DOUE 27.09.2018 C 346/6, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:JOC_2018_346_R_0003

Resolución del Parlamento Europeo sobre el envejecimiento del viejo continente: posibilidades y desafíos relacionados con la política de envejecimiento después de 2020 (2020/2008(INI)) DOUE 01.03.2022 C 99/122, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0194_ES.html

Resolución del Parlamento Europeo sobre el futuro de la lista de medidas sobre las personas LGBTI (2019-2024) (2019/2573(RSP)), DOUE 23.12.2020 C449/146, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019IP0129&from=ES

Resolución del Parlamento Europeo sobre la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con discapacidad, con especial atención

a las observaciones finales del Comité sobre los Derechos de las personas con discapacidad de las naciones Unidas (2015/2258(INI)) DOUE 16.3.2018 C 101/38, https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d2f3ee88-28ea-11e8-b5fe-01aa75ed71a1/language-es/format-PDFA1A

Resolución del Parlamento Europeo sobre la Brecha Salarial de Género (2019/2870(RSP)) DOUE 17.8.2021 C 331/5, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020IP0025&qid=1686155367191

Resolución del Parlamento Europeo sobre la capacitación de Mujeres y Niñas a través del sector digital (2017/3016(RSP)) DOUE 1811.2019 C 390/28, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0102_ES.pdf

Resolución del Parlamento Europeo sobre la creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para la Conciliación de vida privada y vida profesional (2016/2017(INI)) DOUE 13.6.2018 C 204/76 https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0338_ES.html

Resolución del Parlamento Europeo sobre la Declaración de la UE como una zona de libertad para las personas LGBTIQ (2021/2557(RSP)) DOUE 24.11.2021 C 474/140 https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0089_ES.pdf

Resolución del Parlamento Europeo sobre la discriminación interseccional en la Unión Europea: situación socioeconómica de las mujeres de origen africano, de Oriente Próximo, latinoamericano y asiático (2021/2243(INI)), DOUE 7.2.2023 C 47/184, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022IP0289&qid=1697217559673

Resolución del Parlamento Europeo sobre la eliminación de los estereotipos de Género en la UE (2012/2116(INI)) DOUE 29.11.2016 C 36/18, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2013-0074_ES.pdf

Resolución del Parlamento Europeo sobre la Estrategia de la Unión para la Igualdad de Género (2019/2169(INI)) DOUE 10.11.2021 C456/208, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0025_ES.pdf

Resolución del Parlamento Europeo sobre la Estrategia de la UE para la integración de la población Romaní (2010/2276(INI)) DOUE 7.7.2012 C199E/112, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011IP0092&qid=1697213274685

Resolución del Parlamento Europeo sobre la Estrategia Marco contra la Discriminación y por la Igualdad de Oportunidades para todos (2005/2191(INI)) DOUE 9.12.2016 C300E/259, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-6-2006-0189_ES.html

Resolución del Parlamento Europeo sobre la Igualdad de Género en la Política Exterior y de Seguridad de la Unión (2019/2167(INI)) DOUE de 6.10.2021 C 404/202 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020IP0286&qid=1657127004257&from=ES

Resolución del Parlamento Europeo sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2014-2015 (2016/2249(INI)) DOUE 25.7.2018 C 263/49 https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0073_ES.html

Resolución del Parlamento Europeo sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Unión Europea en 2018-2020 (2021/2020(INI)) DOUE 30.06.22 C251/23, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0500_ES.html

Resolución del Parlamento Europeo sobre la involución en el ámbito de los Derechos de la Mujer y la Igualdad de Género en la Unión Europea (2018/2684(RSP)) DOUE 23.12.2020 C 449/102 ES https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0111_ES.html

Resolución del Parlamento Europeo sobre la necesidad de reforzar el Marco Europeo de Estrategias nacionales de inclusión de los Gitanos para el período posterior a 2020 y de intensificar la lucha contra el antigitanismo (2019/25/2509(RSP)) DOUE 23.12.2020 C449/2, https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5922028f-44c1-11eb-b59f-01aa75ed71a1/language-es/format-PDFA2A

Resolución del Parlamento Europeo sobre la necesidad de una Estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones (2016/2061(INI)) DOUE 18.09.2018 C 331/60, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IP0260&from=ES

Resolución del Parlamento Europeo sobre la necesidad de una formación del Consejo dedicada a la Igualdad de Género (2020/2896(RSP)) DOUE 29.10.2021 C 445/150 https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0379_ES.pdf

Resolución del Parlamento Europeo sobre la no Discriminación basada en el sexo y la solidaridad entre las generaciones (2008/2118(INI)) DOUE 1803.2010 C 67 E/31, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009IP0039&from=ES

Resolución del Parlamento Europeo sobre la perspectiva de Género en la crisis de la COVID-19 y el período posterior a la crisis (2020/2121(INI)) DOUE 10.11.2021 C 456/191, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0024_ES.pdf

Resolucion del Parlamento Europeo sobre la protección de las minorías y políticas de lucha contra la discriminación en la Unión Europea ampliada (2005/2008(INI)) *DOUE 25.5.2006 C 124 E/405,* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52005IP0228&qid=1655825134951

Resolución del Parlamento Europeo sobre la situación de las mujeres con discapacidad (2018/2685(RSP)), DOUE 28.10.2020 C 363/164, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0484_ES.pdf

Resolución del Parlamento Europeo sobre la situación de las mujeres que se acercan a la edad de jubilación (2011/2091(INI)) DOUE 22.02.2013 C 51/ E/9 https://eur-

lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011IP0360&qid=1658855310359&from=ES

Resolución del Parlamento Europeo sobre las implicaciones de los macrodatos en los Derechos Fundamentales: privacidad, protección de datos, no discriminación, seguridad y aplicación de la Ley (2016/2225(INI)), *DOUE 25.7.2018* C 263/82, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0076_ES.pdf

Resolución del Parlamento Europeo sobre las prioridades de la Unión para el sexagésimo séptimo período de sesiones de la Comisión de la condición jurídica y social de la Mujer de las Naciones Unidas (2022/2839(RSP)), DOUE 11.8.2023 C 283/5 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023IP0048&qid=1699944911623

Resolución del Parlamento Europeo sobre los Derechos de las personas Intersexuales (2018/2878(RSP)) DOUE 23.12.2020 C 449/142, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52019IP0128

Resolución del Parlamento Europeo sobre los retos futuros para los Derechos de la Mujer en Europa: más de veinticinco años después de la Declaración y la Plataforma de acción de Pekín (2021/2509(RSP)) DOUE 17.11.2021 C 465/160 https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0058_ES.html

Resolución del Parlamento Europeo sobre los servicios asistenciales en la Unión para la mejora de la Igualdad de Género (2018/2077(INI)) DOUE 15.11.2018 C363/80 https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0464_ES.html

Resolución del Parlamento Europeo sobre normas mínimas para las minorías en la Unión Europea (2018/2036(INI)) DOUE 28.10.2020 C 363/13, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0447_ES.html

Resolución legislativa del Parlamento Europeo, sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión (COM(2021)0206 – C9-0146/2021 – 2021/0106(COD)) (2024) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0138_ES.pdf

Resolution 1997/2: Agreed Conclusions, ECOSOC (1997) https://www.refworld.org/docid/4652c9fc2.html

Specifications on the implementation of the stability and growth pact and guidelines on the format and content of stability and convergence programmes, ECOFIN (2016), https://ec.europa.eu/economy_finance/economic_governance/sgp/pdf/coc/code_of_conduct_en.pdf

Tackling Multiple Discrimination Practices, Policies and Laws, Comisión Europea (2007) https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/tackling-multiple-discrimination-practices-policies-and-laws_en

The economic impact of COVID-19 intensifies for trasgender and LGBTQ communities of

color, Human Rights Campaign (2020) https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/COVID19-EconImpact-Trans-POC-061520.pdf?_ga=2.251783566.626797225.1599084009-270236152.1597927460

The European charter for equality of Women and Men in local life, CEMR, (2006) http://femp.femp.es/files/566-781-archivo/Charter%20for%20Equality%20of%20Women%20and%20Men.pdf#:~:text=On%2012%20May%202006%2C%20CEMR%20launched%20its%20European,gender%20equality%20at%20all%20levels%20of%20local%20life

Tratado de Ámsterdam, DOCE 10.11.97 C 340/1, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:11997D/TXT&from=ES

Tratado de Lisboa por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, DOUE 17.12.2007 C 306, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2007:306:FULL&from=ES

Tratado de Roma (1957) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=ES

Un compromiso reforzado en favor de la Igualdad entre mujeres y hombres. Una carta de la Mujer, COM (2010)78 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0078

Una Agenda Digital para Europa, COM(2010)245 final, https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0245:FIN:es:PDF

Una Estrategia para el Mercado único digital de Europa, COM (2015) 192 final http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015DC0192&from=EN

Una Europa más inclusiva y protectora: ampliación de la lista de delitos de la UE a la incitación al odio y a los delitos de odio, COM (2021) 777 final, https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:4d768741-58d3-11ec-91ac-01aa75ed71a1.0013.02/DOC_1&format=PDF

Understanding the Gender Pay Gap, OIT (2019), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_735949.pdf

Unión para la Igualdad. Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025", COM (2020) 698 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52020DC0698&msclkid=684cb94acea611eca84299f21beeee18

Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, COM(2020) 152 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152&qid=1665071763359

Versión consolidada del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea (2016), https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0023.01/DOC_3&format=PDF

Version consolidada del Tratado de la Unión Europea, DOUE 30.3.2010 ES C 83/13, https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf

Women of colour in the workplace. ENAR (2017) https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/20112_equal_work_2018_lr.pdf

REFERENCIAS JURISPRUDENCIALES

TEDH, Thlimmenos contra Grecia (n.o 34369/97) 6 de abril de 2000

TEDH, Price contra The United Kingdom (n.o 33394/96) de 10 de julio de 2001

TEDH, Pretty contra el Reino Unido (n.o 2346/02) de 29 de abril de 2002

TEDH, Muñoz Díaz contra España (n.o 49151/07) de 8 de diciembre de 2009

TEDH, Kiyutin contra Russia (no. 2700/10) de 10 de marzo de 2011

TEDH, N. B. contra Eslovaquia, (n.o 29518/10) de 12 de junio de 2012

TEDH, B.S. contra España (n.o 47159/08) de 24 de julio de 2012

TEDH, S. A. S. contra Francia [GS] (n.o 43835/11) 1 de julio de 2014

TEDH, Center of Legal resources on behalf of Valentin Câmpeanu contra Romania (n.o 47848/08) de 17 de julio de 2014

TEDH, V.M. and others contra Belgium (n.o 60125/11) de 7 de julio de 2015

TEDH, Caso Biao contra Dinamarca [GS] (38590/10) de 24 de mayo de 2016

TEDH, Carvalho Pinto de Sousa Morais contra Portugal (n.o 17484/15) de 25 de julio de 2017

TEDH, Y v. France (no. 76888/17) de 31 de enero de 2023.

TJCE, C-43/75, Defrenne, 8 de abril de 1976

TJCE, C- 96/80, Jekins, 31 de marzo de 1981

TJCE, C-12/81, Garland, 9 de febrero de 1982

TJCE, C-170/84, Bilka, 13 de mayo de 1986

TJCE, C-222/84, Johnston, 15 de mayo de 1986

TJCE, asunto C-237/85, Rummler, de 11 de julio de 1986

TJCE, C-171/88, Rinner Küehn, de 13 de julio de 1989

TJCE, C-109/88, Danfoss, 17 de octubre de 1989

TJCE, C-262/88, Barber, 17 de mayo de 1990

TJCE, C-33/89, Kowalska, 27 de junio de 1990

TJCE, C-443/93 y C-317/93, Menger Scheffel y Nolte, 14 de diciembre de 1993

TJCE, C-132/92, Roberts, 9 de noviembre de 1993

TJCE, C-152/91, Neath, 22 de diciembre de 1993

TJCE, C-399/92 y acumulados, Helming y otros, 15 de diciembre de 1994

TJCE, C-400/93, Conpenhaguen, 31 de mayo de 1995

TJCE, C-450/93, Kalanke, 17 de octubre de 1995

TJCE, C-342/93, Gillespie y otros, 13 de febrero de 1996

TJCE, C-409/95, Marschall, 11 de noviembre de 1997

TJCE, C-294/95, Hill y Stapleton, 17 de junio de 1998

TJCE, C-411/96, Boyle y otros, 27 de octubre de 1998

TJCE, C-66/96, Pedersen y otros, 19 de noviembre de 1998

TJCE, C-167/97, Seymour-Smith y Laura Pérez, 9 de febrero de 1999

TJCE, C-281/97, Krüger, 9 de septiembre de 1999

TJCE, C-218/98, Abdoulaye y otros, 16 de septiembre de 1999

TJCE, C-333/97, Lewen,21 de octubre de 1999

TJCE, C-177-88, Dekker, 8 de noviembre de 1990

TJCE, C-184/89, Nimz, 7 de febrero de 1991

TJCE, C-167/97, Seymour-Smith y Laura Pérez, 9 de febrero de 1999

TJCE, C-273/97, Sirdar, de 26 de octubre de 1999
TJCE, C-285/98, Kreil, 1 de enero de 2000

TJCE, C-234 y 235/96, Vick y Conze, 10 de febrero de 2000

TJCE, C-158/97, Badeck, 28 de marzo de 2000

TJCE, C-407/98, Abrahamsson y Anderson, 6 de julio de 2000

TJCE, C-381/99, Brunnhofer, 26 de junio de 2001

TJCE, C-366/99, Griesmar, de 29 de noviembre de 2001

TJCE, C-206/00, Mouflin, 13 de diciembre de 2001

TJCE, C-476/99, Lommers, de 19 de marzo de 2002

TJCE, C-4/02 y 5/02, Schönheit y Becker, 23 de octubre de 2003

TJCE, C-147/02, Alabaster, 30 de marzo de 2004

TJCE C-220/02, Österreichischer Gewerkschaftshund, 8 de junio de 2004

TJCE, C-19/85, Hlozek, 9 de diciembre de 2004

TJCE, C-196/02, Vasiliki Nikoloudi, 10 de marzo de 2005

TJCE, C-203/2003, Comisión v. República de Austria, 1 de febrero de 2005

TJCE, C-13/05, Sonia Chacón Navas/Eurest Colectividades SA [GS], de 11 de julio de 2006

TJCE, C300/06, Ursula Vob, 6 de diciembre de 2007

TJCE, C 303/06, Coleman/Attridge Law y Steve Law, de 17 de julio de 2008

TJCE, C 537/07, Gomez Limon, de 16 de julio de 2009

TJCE, C 116/08, Meerts, de 22 de octubre de 2009

TJUE, C-184/83, Hoffmann, 12 de julio de 1984

TJUE, C-237/85, Rummler,7 de julio de 1986

TJUE, C-227/04 P, Maria Luise Lindorfer contra Consejo de la UE, de 11 de septiembre de 2007

TJUE, C-486/08, Zentralbetriebsrat, 22 de abril de 2010

TJUE, C-471/08, Parviainen, 1 de julio de 2010

TJUE, C-310/10, Ministerul Justiţiei și Libertăţilor Cetăţenești/Ştefan Agafiţei y otros, de 7 de julio de 2011

TJUE, C-415/10, Galiana Meister, 19 de abril de 2012

TJUE, C-427/11, Kenny, 28 de febrero de 2013

TJUE, C-5/12, asunto Marc Bentriu Montull, de 19 de septiembre de 2013

TJUE, C-595/12, Loredana Napoli, 6 de marzo de 2014

TJUE, C-173/13, Leone, 17 de julio de 2014

TJUE, C-476/12, Osterreinchischer, 5 de noviembre de 2014

TJUE, C-335/15, Ornano, 14 de julio de 2016

TJUE, C-406/15, Petya Milkova/Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol, de 9 de marzo de 2017

TJUE, C-409/2016, Kailiri, 18 de octubre de 2017

TJUE, C-463/19, asunto Syndicat CFTF, de 18 de noviembre de 2020

TJUE, C-443/15, David L. Parris/Trinity College Dublin y otros, de 24 de noviembre de 2016

TJUE, C -624/19, K y a. contra Tesco Stores LDT, de 3 de junio de 2021