

LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL. Techos de cristal y muros invisibles por orientación sexual y género

LABOR MULTIDISCRIMINATION. Glass ceilings and invisible walls due to sexual orientation and gender

Susana de la Casa Quesada

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Jaén

scasa@ujaen.es ORCID [0000-0003-1020-7841](https://orcid.org/0000-0003-1020-7841)

Recepción de trabajo: 30-01-2025 - Aceptación: 11-02-2025 - Publicado: 24-03-2025

Páginas: 77-112

- 1. INTRODUCCIÓN. ■ 2. ANÁLISIS DEL CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE.
- 3. PRINCIPALES FACTORES DE LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL. ■ 4. RÉGIMEN JURÍDICO DE LA MULTIDISCRIMINACIÓN: ENFOQUE LEGAL Y PROTECCIÓN DE DERECHOS. ■ 4. 1. Normativa internacional. ■ 4. 2. Normativa europea. ■ 4. 3. Ordenamiento jurídico español. ■ 5. LA ORIENTACIÓN SEXUAL, LA IDENTIDAD DE GÉNERO Y LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL. ■ 5.1. Marco legal. ■ 5.2. Principales manifestaciones y consecuencias de la discriminación laboral del colectivo LGTBI. ■ 6. EL GÉNERO Y LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL. ■ 6. 1. Mujer y edad. ■ 6. 2. Mujer y discapacidad. ■ 6. 3. Mujer y origen racial o étnico: el caso particular de la etnia gitana. ■ 6. 4. Mujer y religión: el velo islámico como símbolo y debate. ■ 6. 5. Mujer y víctima de violencia de género y/o de violencia sexual. ■ 6. 6. Mujer y sector de actividad: especial referencia a las empleadas de hogar. ■ 6. 7. Mujer y territorio: la realidad de las mujeres rurales. ■ 6. 8. Reflexión final.
- 7. Bibliografía

RESUMEN

La multidiscriminación, entendida como aquella que se produce cuando factores como el género, la edad, la raza, la discapacidad, la religión o la orientación sexual se combinan, generando barreras adicionales para quienes la padecen, tiene un impacto significativo en el ámbito laboral.

Este estudio aborda los desafíos específicos que plantea la multidiscriminación laboral en España con un enfoque particular en los casos que afectan a las mujeres y al colectivo LGTBI, dado que representan los grupos más vulnerables a esta forma de exclusión.

Con el objetivo de comprender mejor su dinámica e impacto en el mercado laboral, se parte del análisis del concepto de multidiscriminación laboral y de los principales factores que la conforman. A continuación, se examinará la principal normativa vigente con el fin de identificar las herramientas legales disponibles para hacer frente a este fenómeno y valorar su efectividad en la protección de los derechos de las personas afectadas. Finalmente, el estudio profundizará en la discriminación laboral múltiple que trae su causa en la orientación sexual o en el género, analizando cómo la intersección de éstos con otros factores de discriminación contribuye a la perpetuación de desigualdades estructurales en los entornos de trabajo.

PALABRAS CLAVE: multidiscriminación laboral, mujer, orientación sexual, LGTBI.

ABSTRACT

Multidiscrimination, understood as the combination of factors such as gender, age, race, disability, religion, or sexual orientation that create additional barriers for those affected, has a significant impact in the workplace.

This study addresses the specific challenges posed by multidiscrimination in the labor market in Spain, with a particular focus on cases affecting women and the LGTBI community, as they represent the groups most vulnerable to this form of exclusion.

To better understand its dynamics and impact on the labor market, the study begins with an analysis of the concept of labor multidiscrimination and the main factors that contribute to it. It then examines the current legal framework to identify the tools available to address this phenomenon and assess their effectiveness in protecting the rights of affected individuals. Finally, the study delves into multiple labor discrimination rooted in sexual orientation or gender, analyzing how the intersection of these factors with other forms of discrimination contributes to the perpetuation of structural inequalities in workplace environments.

KEYWORDS: labor multi-discrimination, women, sexual orientation, LGTBI.

1. INTRODUCCIÓN

A medida que nuestra sociedad se vuelve cada vez más diversa, se convierte en fundamental reconocer y abordar la multidiscriminación para garantizar un entorno laboral inclusivo, promoviendo una cultura de respeto y valoración de la diversidad.

Sin duda, son muchas las facetas de la vida de una persona que pueden verse afectadas por la discriminación múltiple, siendo una de las que mayor repercusión tiene sobre el desarrollo personal y profesional del individuo la que se produce en el entorno laboral¹.

Se produce discriminación laboral múltiple cuando factores como el género, la raza, la edad, la orientación sexual, la discapacidad, o la religión, entre otros, se combinan e interactúan, creando barreras y desafíos adicionales para el individuo en forma de estructuras y políticas en el acceso al empleo o en las condiciones de trabajo, que perpetúan la discriminación contra ciertos grupos tanto de manera explícita, como es el caso de la utilización de políticas discriminatorias, como de manera implícita a través de sesgos inconscientes, por ejemplo, en el proceso de contratación.

A pesar de que la legislación a todos los niveles prohíbe la discriminación en el empleo, la realidad muestra que la multidiscriminación sigue siendo una barrera significativa para la igualdad en el ámbito laboral. Las mujeres, las personas racializadas, inmigrantes y sus descendientes, las personas de edad avanzada, el colectivo LGTBI, así como las personas con discapacidad son particularmente vulnerables a sufrir discriminación múltiple en el trabajo. Esta situación se ve agravada por la falta de reconocimiento y visibilidad del problema, lo que dificulta la implementación de políticas efectivas para combatirlo.

Aunque es cierto que en los últimos años ha habido un incremento en la implementación de acciones para abordar la discriminación múltiple, entre las que se incluyen programas de formación, políticas de inclusión y medidas específicas para apoyar a los grupos vulnerables, todavía queda mucho camino por recorrer.

En el presente artículo se realizará un análisis de las complejidades y desafíos específicos que plantea la multidiscriminación laboral en España, con especial atención a la sufrida por las mujeres y por el colectivo LGTBI. Para ello, partiendo del análisis del concepto de discriminación múltiple, se analizará la legislación vigente y las políticas públicas implementadas para combatir este fenómeno. Asimismo, se explorarán las dificultades que enfrentan las víctimas de multidiscriminación para hacer valer sus derechos y se propondrán posibles mejoras en el marco legal y en las prácticas empresariales para garantizar una igualdad de oportunidades efectiva en el ámbito laboral español.

¹ *Las víctimas de discriminación por diversos motivos a la vez "presentan los niveles más altos de desempleo y se encuentran concentradas en gran medida en empleos mal remunerados"*. Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer. M., "Discriminación múltiple", *Diario La Ley*, 8571, 2015, pág. 6.

2. ANÁLISIS DEL CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

La discriminación múltiple se introduce por primera vez como término por la estadounidense Kimberlé Crenshaw². Si bien, es el finlandés Timo Makkonen quien diferencia entre discriminaciones múltiples, compuestas e interseccionales³, cuyas definiciones hace suyas años después el informe elaborado en 2007 para la Comisión Europea sobre discriminación múltiple⁴. Según estas definiciones, la *discriminación múltiple* se produce cuando una persona es discriminada por diferentes factores como pueden ser la raza, la edad, el género, o la religión, en diversos momentos, pero que, según Makkonen no actúan simultáneamente, lo cual difiere del concepto acuñado en su momento por Crenshaw y por la literatura posterior⁵.

El concepto de discriminación múltiple que se viene utilizando en la actualidad es el que la define como la discriminación que se produce cuando convergen dos o más factores de discriminación al mismo tiempo (lo que Makkonen denominó en su día “discriminación interseccional”)⁶.

En nuestro país, no había existido ninguna norma que definiera de una manera precisa qué debíamos entender por discriminación múltiple hasta la aprobación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, cuyo artículo 6.3 señala que: “Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley. Se produce discriminación interseccional

2 Nos parece interesante la comparación que la autora realiza con el objetivo de explicar de mejor manera en qué consiste este tipo de discriminación y, para ello, dice que: “la discriminación, como el tráfico en un cruce de calles, puede provenir de una dirección y puede provenir de la contraria. Si ocurre un accidente en el cruce, éste puede ser causado por los coches que provienen de cualquiera de las calles y direcciones, y, a veces, por todos ellos al mismo tiempo. De igual modo, si una mujer negra es atropellada porque está en el cruce, sus heridas pueden ser el resultado de una discriminación por razón de sexo y de una discriminación por razón de raza”. 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*, núm. 1, 1989, págs. 67-139.

3 Por *discriminación compuesta* se entiende la situación en la cual uno o varios factores de discriminación se añaden a otro/s en un caso concreto, produciendo una barrera o dificultad añadida a las ya existentes. Por *discriminación interseccional* es aquella en la que diversos factores de discriminación interactúan simultáneamente, produciendo una forma específica de discriminación. Makkonen añade un cuarto tipo que no recoge el informe para la Comisión, que es la *discriminación superpuesta o solapada* referida a la situación en la que la persona es discriminada por varios factores que operan a la vez, pero de modo independiente entre sí. Makkonen, T., *Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experience of the most marginalized to the fore*. Institute for Human Rights. Abo Akademi University. 2002, pág. 11.

4 Se trata de un informe elaborado por el Instituto danés de Derechos Humanos para la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea. *Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws*. [European Communities](#) 2007.

5 Para un estudio extenso sobre esta clasificación véase Rey Martínez, F., “La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”. *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 84, 2008, pág. 257.

6 Véase Ferrando García, F. M.ª., “La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. núm. 428, 2018, pág. 22 y ss. donde el autor lleva a cabo un interesante análisis sobre el origen y delimitación de la discriminación plural, múltiple e interseccional.

cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación”.

3. PRINCIPALES FACTORES DE LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL

La manifestación de la discriminación múltiple en el ámbito laboral requiere de la interacción de diversos factores de distinta índole como son factores sociales, culturales, organizacionales y personales, que se entrelazan para crear un ambiente laboral que perpetúa las desigualdades y obstaculiza la inclusión.

Es innegable que aún persisten normas sociales y culturales que perpetúan estereotipos y prejuicios profundamente arraigados los cuales asignan roles específicos a las personas en función de su género, raza, edad o discapacidad lo que influye obviamente en la manera en que se valoran las capacidades y el valor de ciertos grupos en el mercado laboral. Por ejemplo, la creencia de que las mujeres mayores no son adecuadas para ocupar posiciones de liderazgo mezcla estereotipos de género y edad que fortalecen la exclusión.

Aparte de estos factores sociales, las estructuras organizativas convencionales también contribuyen a que hoy en día aún existan jerarquías empresariales creadas para favorecer a un tipo específico de “empleado ideal”, normalmente hombre, blanco, sin discapacidades y en la fase activa de su vida. Esto excluye a las personas que no se ajustan a este molde, dificultando su ascenso y permanencia en el empleo.

La falta de flexibilidad en las políticas laborales también agrava esta situación, dejando a muchas personas fuera de los beneficios organizacionales; a esto se le añaden los propios factores personales como pueden ser la falta de sensibilización de la que adolecen muchas personas empleadoras y compañeras de trabajo que no son conscientes, a menudo, de cómo sus prejuicios afectan a las decisiones que toman, afectando desde la selección de personas candidatas hasta la asignación de proyectos y la evaluación del rendimiento en las tareas.

Junto a estos factores, la principal causa que provoca que estas prácticas sigan produciéndose es la insuficiencia de marcos legales y políticas firmes contra la discriminación múltiple. En muchos casos, como veremos a continuación, la legislación no contempla la multidiscriminación, abordando las desigualdades de manera fragmentada lo que genera lagunas que dificultan la protección de quienes la sufren. Si a esto le añadimos la falta de representación de los grupos vulnerables en posiciones de liderazgo, sus perspectivas y necesidades a menudo son ignoradas en la formulación de políticas y estrategias organizacionales lo que perpetúa la exclusión y limita las posibilidades de cambio.

Y finalmente, hay que señalar una importante resistencia al cambio hacia la inclusión debida al temor al coste que el mismo supondría, a la complejidad o la pérdida de privilegios por parte

de los grupos dominantes, que se ve agravada por la falta de voluntad política y por la inercia organizacional⁷.

4. RÉGIMEN JURÍDICO DE LA MULTIDISCRIMINACIÓN: ENFOQUE LEGAL Y PROTECCIÓN DE DERECHOS

La multidiscriminación precisa de un tratamiento jurídico que vaya más allá del reconocimiento de cada manifestación de discriminación de manera individual. Se ha de tener en consideración la interacción y la acumulación de varias situaciones discriminatorias o abusivas. A continuación, nos detendremos en analizar la principal normativa que desde el plano internacional, europeo y nacional aborda esta problemática y la protección eficaz de los derechos de las personas afectadas por la misma⁸.

4.1. Normativa internacional

En 2001, durante la Conferencia de Naciones Unidas contra el Racismo celebrada en Durban, se destacó el deber de los Estados de promover los derechos humanos desde una perspectiva de género que reconociera las formas múltiples de discriminación que afectan a las mujeres, considerándolas esenciales para el desarrollo social⁹.

En 2010, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)¹⁰ emitió algunas recomendaciones acerca de la integración de la interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género. En concreto en su Recomendación General número 28, sobre las obligaciones fundamentales de los Estados parte, indica que estas formas de discriminación están interconectadas y exigen políticas específicas, legislación y medidas especiales para su

7 Sobre el fenómeno de la multidiscriminación laboral puede consultarse, entre otros, Fernández Ramírez, M., "Colectivos especialmente discriminados: los supuestos de pluridiscriminación en el empleo". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 64, 2023 y Rey Martínez, F., "La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo". *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 84, 2008 o Ferrando García, F. M.ª. "La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral". *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 428, 2018.

8 Véase, entre otros, Giménez Gluck, D. y García Pascual, C., *La discriminación múltiple en los ordenamientos jurídicos español y europeo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013 y Carrasquero Cepeda, M., *La discriminación múltiple en Europa*. *Revista de Estudios Europeos*, núm. 2020.

9 También se reconoce explícitamente la posibilidad de que las víctimas puedan sufrir una discriminación por diferentes motivos: "2. Reconocemos que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia se producen por motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico y que las víctimas pueden sufrir formas múltiples o agravadas de discriminación por otros motivos conexas, 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". Rey Martínez, F., op. cit., págs. 254-255.

10 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Naciones Unidas: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw>

eliminación¹¹. Asimismo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad subraya la vulnerabilidad de las mujeres y niñas con discapacidad frente a la discriminación múltiple, instando a los Estados a garantizar su igualdad de derechos¹².

A pesar de que la OIT ha abordado la discriminación en el ámbito laboral¹³, no se ha dedicado hasta ahora ninguna regulación específica del fenómeno de discriminación laboral múltiple. Lo usual es encontrar referencias puntuales a la misma, como es el caso del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) que reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden afectar de manera desproporcionada a ciertos grupos de trabajadores y que algunos individuos pueden experimentar formas múltiples e interseccionales de discriminación.

4.2. Normativa europea

La política antidiscriminatoria de la Unión Europea también se ha caracterizado tradicionalmente por abordar las causas de discriminación de forma separada, enfocándose en la igualdad de género¹⁴.

Esta tendencia empieza a cambiar a partir del año 2000, cuando comienzan a introducirse políticas específicas para combatir la multidiscriminación, destacando la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, mencionando en su considerando 14 que las mujeres a menudo son víctimas de discriminación múltiple; la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, señalando en su considerando 3 que las mujeres suelen enfrentar discriminación múltiple; y la Decisión 2000/750/CE, de 27 de octubre, que en sus considerandos 4 y 5, subraya la necesidad de abordar medidas específicas para combatir la discriminación múltiple, especialmente hacia las mujeres¹⁵.

Estas normas, sin embargo, no contienen en su articulado ni una definición, ni medidas concretas para luchar contra la discriminación múltiple, limitándose a constatar su existencia y la necesidad de combatirla, pero sin recoger ninguna previsión específica al respecto.

11 Véase el informe sobre "La interseccionalidad de la discriminación por raza, etnia y género". 2022. https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/1.Interseccionalidad_ES.pdf

12 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 13 de diciembre de 2006, artículo 5.1.

13 Véase el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111) de 1958. Puede consultarse el trabajo del profesor López Ahumada, J. E., "Principios jurídicos y promoción de la igualdad de género como garantía del trabajo decente: problemas y experiencias en el seno de la OIT". *Relaciones Laborales*, núm. 15, 2012, págs. 1-25.

14 Puede consultarse, entre otros, el trabajo de la profesora Jiménez Rodrigo, M.L., "El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: Revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. volumen 6. núm. 3, 2018, págs. 196-227.

15 Giménez Gluck, D., La discriminación múltiple en el Derecho de la Unión. *Revista de Derecho Europeo* núm. 45, 2013. Véase, asimismo, Ballester Pastor, M.A., "La lucha contra la discriminación en la Unión Europea". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 92, 2011.

4.2.1. Las Directivas 2024/1499 y 2024/1500

Ante esta situación se precisaba la aprobación de una norma a nivel europeo en la que se reconociera el fenómeno de la discriminación múltiple, se otorgara una definición de la misma y se recogieran medidas concretas al respecto. Esta fue la finalidad de la propuesta de Directiva del Consejo que en su día se presentó por la Comisión Europea en julio de 2008 y de la modificación posterior aprobada por el Parlamento Europeo en abril de 2009¹⁶ que, finalmente, quince años después ha desembocado en la reciente aprobación de la Directiva 2024/1499, de 7 de mayo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE; y en la aprobación de la Directiva 2024/1500, de 14 de mayo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE.

En estas Directivas se establecen los requisitos básicos para el funcionamiento de los organismos de igualdad que deberán ser designados por los Estados miembros para ejercer las competencias establecidas en ambas Directivas (art. 1). Se pone especial interés en garantizar su eficacia e independencia de manera que no soliciten ni acepten instrucciones del Gobierno ni de ninguna otra entidad pública o privada (art. 3.1). Las funciones de estos organismos incluyen la sensibilización, la prevención y la promoción de la no discriminación y la igualdad.

En el texto de ambas Directivas no se recoge el término discriminación múltiple, refiriéndose en su lugar a la discriminación interseccional, concretamente en dos ocasiones; en uno de los considerandos para señalar la importancia de que los organismos de igualdad presente especial atención a la discriminación interseccional, entendida como discriminación por razón de sexo combinada con cualquier otro motivo o motivos de discriminación protegidos en las Directivas 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE o 2004/113/CE y en el artículo 5.2 para indicar que *“Los Estados miembros garantizarán que los organismos de igualdad estén facultados para llevar a cabo actividades a fin de prevenir la discriminación y de promover la igualdad de trato tal y como se deriva de las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE. Esas actividades podrán incluir, entre otras, promover la acción positiva e incorporar la perspectiva de género entre las entidades públicas y privadas, proporcionarles la formación, asesoramiento y apoyo pertinentes, participar en el debate público, comunicar con las partes interesadas pertinentes —incluidos los interlocutores sociales— y promover el intercambio de buenas prácticas. Al desempeñar dichas actividades, los organismos de igualdad podrán tener*

16 Un análisis detallado sobre la propuesta de Directiva de 2009 puede consultarse en Ferrando García, F. M.ª, (2018). “La discriminación múltiple...” op. cit., pág. 27.

en cuenta las situaciones específicas de desventaja resultantes de una discriminación interseccional, entendida como la discriminación por razón de sexo combinada con uno o varios de los motivos protegidos en virtud de las Directivas 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE o 2004/113/CE".

Son notables las diferencias entre la redacción final del artículo 5.2 y la que en su día se recogía en la propuesta de Directiva del año 2009¹⁷, cuyo artículo 1.2 señalaba: "Existirá discriminación múltiple cuando la discriminación se base: (a) en una combinación de los motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o (b) en uno o varios de los motivos contemplados en el apartado 1 y también en uno o varios de los motivos siguientes: (i) en el sexo (cuando la situación denunciada pertenezca al ámbito material de aplicación de la Directiva del Consejo 2004/113/CE y de la presente Directiva), (ii) en el origen racial o étnico (cuando la situación denunciada pertenezca al ámbito material de aplicación de la Directiva del Consejo 2000/43/CE y de la presente directiva) o (iii) en la nacionalidad (cuando la situación denunciada pertenezca al ámbito de aplicación del artículo 12 del Tratado CE".

La propuesta inicial incluía una definición amplia que ha desaparecido en la redacción final, reemplazando la referencia a la discriminación múltiple por la de discriminación interseccional y, limitándose a mencionarla únicamente en dos ocasiones a lo largo del texto completo de ambas Directivas. Esto no hace más que ahondar, sin ofrecer una solución, en la problemática de que la mayoría de los Estados miembros a día de hoy, sigan careciendo de una legislación que defina esta discriminación y de un enfoque específico para abordar el problema.

Además, la forma en que el artículo 5.2 de ambas Directivas puntualiza las actividades de los organismos de igualdad frente a la discriminación interseccional es insatisfactoria, ya que no impone una obligación directa, sino que emplea un término ambiguo como "podrán tener en cuenta". Debería haberse establecido de forma obligatoria que la discriminación interseccional estuviera presente en todas las acciones mencionadas en el precepto.

Solo queda esperar que el objetivo de estas Directivas sea comprendido correctamente y que, dentro del plazo para su transposición (19 de junio de 2026), España asegure la creación de un organismo encargado de proteger el derecho a la igualdad, que defina criterios de actuación y líneas de trabajo con un enfoque interseccional, atendiendo las problemáticas reales y actuales.

Se espera que el organismo de igualdad se convierta en una institución clave y transformadora, que asegure los derechos de todas las personas, con especial énfasis en aquellas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad y exclusión social, como las personas afectadas por discriminación múltiple. Será fundamental seguir de cerca el desarrollo normativo e institucional para comprobar si se garantiza el cumplimiento de estas disposiciones.

17 Informe 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. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-6-2009-0149_ES.html

4.3. Ordenamiento jurídico español

En España, la primera ley que aborda directamente la discriminación múltiple es la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación ya que, si bien la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres alude a los supuestos de “doble discriminación” que afectan a las mujeres, no contiene una regulación específica de este fenómeno.

La ley 15/2022, representó un avance significativo en el reconocimiento y abordaje de la discriminación múltiple en el ordenamiento jurídico español, proporcionando un marco legal más completo y específico. En el artículo 6 se recogen expresamente determinadas categorías de discriminación, entre las que se encuentra la discriminación múltiple e interseccional (artículo 6.3) lo que supuso un importante avance para su aplicación por parte de los operadores jurídicos¹⁸.

Por lo que respecta al ámbito de aplicación, la norma prohíbe la discriminación en diversos contextos como son el laboral, el educativo, el sanitario, los servicios sociales, el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, y la participación social o política (art. 3).

Prohíbe expresamente la discriminación por asociación entendida como la que sufre una persona debido a su relación con otra que pertenece a un grupo protegido, y la discriminación múltiple o interseccional (art. 4.1).

Amplía los motivos de discriminación, incluyendo nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 2.1).

Por lo que respecta a las medidas de protección y de promoción, se permite la adopción de medidas específicas a favor de ciertos colectivos destinadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación en su dimensión colectiva o social (art. 7).

Finalmente, en cuanto a la tutela judicial y administrativa frente a la discriminación, se invierte la carga de la prueba siendo la parte demandada la que debe demostrar que no hubo trato

18 De entre los numerosos estudios acerca de la Ley 15/2022 podemos, entre otros, destacar Rojo Torrecilla, E., “Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Una historia que empezó en 2011 y acabó (bien) en 2022. Notas a la Ley 15/2022, de 12 de julio, con especial atención al contenido laboral” en EL BLOG DE EDUARDO ROJO. 2022. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/08/ley-integral-para-la-igualdad-de-trato.html>

Álvarez del Cuvillo, A., “La ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: una regulación necesaria con un problema grave de enfoque”, Briefs AEDTSS. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2022.

Baylos Grau, A., “La ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación”. 2022. [Blog Según Antonio Baylos. 2022](#)

Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G., “Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*. Laborum núm. 4, 2022.

discriminatorio y se establecen sanciones administrativas para las infracciones en materia de igualdad y no discriminación, con multas que pueden llegar hasta los 500.000 euros para las infracciones muy graves (art. 48).

Tras la Ley 15/2022 han sido varias las normas que, aun teniendo como objetivo la protección concreta de determinados colectivos o situaciones, han prestado atención a la discriminación múltiple o interseccional, tal es el caso de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual que introduce en su artículo 2.5 el principio de atención a la discriminación interseccional y múltiple, que define como la superposición a la violencia de otros factores de discriminación.

5. LA ORIENTACIÓN SEXUAL, LA IDENTIDAD DE GÉNERO Y LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL

Los Principios de Yogyakarta definen la orientación sexual como la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género. También incluyen la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas¹⁹. Por lo que se refiere a la identidad de género o sexual, el artículo 3 i) de 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 la define como la vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer. Incluye la norma la definición de expresión de género, en el apartado j) del citado artículo 3, entendiéndose por la misma la manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

La mayoría de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI enfrentan obstáculos significativos en el ámbito laboral. Estos desafíos se deben, en gran parte, a prejuicios, estigmas y a la falta de normalización efectiva de su presencia en todos los sectores de actividad.

Las dificultades aumentan cuando los individuos, además de ser LGTBI, forman parte de otros grupos históricamente marginados. Esto incluye a mujeres, personas racializadas, de edad avanzada o con alguna discapacidad. En estos casos se producen situaciones de discriminación múltiple.

5.1. Marco legal

A falta de una normativa internacional que de forma expresa aborde la problemática de la multidiscriminación por orientación sexual, el Convenio 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia

19 Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. pag. 6. http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

de empleo y ocupación de 1958, si bien no menciona expresamente la orientación e identidad sexual, contiene una referencia en su artículo 1.1. a la protección contra la discriminación basada por motivos de sexo que puede ser utilizada, según interpretaciones recientes, para la defensa del derecho a la igualdad de oportunidades y trato en el empleo por motivos de orientación sexual o de identidad sexual o de género. Más recientemente, los Principios de Yogyakarta, a los que hemos hecho referencia anteriormente, aunque no son jurídicamente vinculantes, proveen de una guía detallada sobre la aplicación de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, incluyendo protecciones en el ámbito laboral que resulta muy útil para desarrollar los estándares de la legislación internacional sobre los derechos humanos de las personas LGTBI²⁰. También se ha de entender aplicable a las situaciones de discriminación en el entorno laboral del colectivo LGTBI el Convenio 190 de la OIT (2019), sobre la violencia y el acoso.

En el ámbito europeo, los artículos 8 y 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establecen, respectivamente, que la Unión ha de promover la igualdad entre hombres y mujeres y luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en todas sus acciones. El artículo 21 de la Carta de los derechos Fundamentales de la UE, de 2000, prohíbe explícitamente cualquier forma de discriminación basada en la orientación sexual. Esta disposición establece un estándar vinculante para los Estados miembros de la UE. En el mismo año, la Directiva 2000/78/CE, establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y prohíbe la discriminación directa e indirecta por orientación sexual en el ámbito laboral, incluida la selección, las condiciones de trabajo y la promoción profesional (arts.1 y 2).

En la actualidad, la Directiva 2024/1499 a la que nos hemos referido con anterioridad, reconoce como víctimas de discriminación, con el consiguiente derecho a ser asistidas por los organismos de igualdad, a aquéllas que lo son por motivo de su orientación sexual (considerando 24).

Además de esta normativa, y en su afán por intensificar la igualdad de este colectivo, en 2020, se aprobó la primera Estrategia de la UE para la igualdad de las personas LGTBIQ (2020-2025), en la que se establecen una serie de objetivos clave en torno a cuatro pilares entre los que se encuentra el de abordar la discriminación contra las personas LGTBIQ, a través de, entre otras medidas, fomentar la inclusión y la diversidad en el trabajo²¹.

En cuanto a la protección y reconocimiento jurídico en nuestro país de los derechos del colectivo LGTBI en el entorno laboral, hemos de decir que, aunque tardío, nuestro marco legislativo es uno de los más avanzados en el reconocimiento de los derechos de este colectivo.

20 Los principios de Yogyakarta se pueden clasificar en dos grandes bloques; por un lado, los derechos que corresponden a las personas LGTBI y, por otro lado, las "obligaciones/recomendaciones" a los Estados para que dichos derechos se desplieguen plenamente.

Es interesante el proyecto de la OIT de 2015 sobre [La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT | International Labour Organization](#).

21 Estrategia de la Unión Europea para la igualdad de las personas LGTBIQ. https://commission.europa.eu/system/files/2020-11/Igbtqi_factsheet_2020-2025_es.pdf

La Ley Orgánica 3/2007, reconoce específicamente la igualdad de trato y oportunidades entre los trabajadores sin distinción de sexo, aplicándose por extensión a las personas LGTBI (art. 3). Desde ese momento, hubo que esperar hasta la Ley 15/2022, para que se reconociera en una ley estatal la orientación sexual como aspecto protegido contra la discriminación en el ámbito laboral (art. 3.1. a).

Con todo, el principal hito hasta la fecha en la lucha por la igualdad de las personas trans, en el plano jurídico, lo ha supuesto la aprobación de 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, pues se ha convertido en la norma que, de una manera más directa, ha venido a reforzar la protección contra la discriminación laboral por razones de orientación sexual, identidad de género y características sexuales, promoviendo un entorno más inclusivo y respetuoso para las personas LGTBI²². Esto incluye tanto el acceso al empleo como las condiciones laborales, la formación y la promoción en el ámbito profesional²³.

Por último, hemos de señalar que varias Comunidades Autónomas, en su ámbito competencial, han aprobado leyes para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI²⁴.

5.1.1. El Plan LGTBI

De todos los preceptos de la Ley 4/2023, el artículo 15 adquiere una importancia particular en el ámbito empresarial. Se trata de un mandato legal que establece que, en un plazo de doce meses desde la entrada en vigor de la Ley, las empresas con más de 50 empleados deben diseñar e implementar un conjunto de medidas y recursos planificados para garantizar un entorno laboral libre de discriminación²⁵. Estas medidas también deben incluir un protocolo específico para abordar casos de acoso o violencia hacia personas LGTBI.

22 Sobre la Ley 4/2023 puede consultarse Álvarez Cuesta, H., "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" en Briefs AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 18, 2023. Véase, asimismo, Fabregat Monfort, G. "Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas", Briefs AEDTSS. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.

23 También reconoce el derecho de las personas trans y no binarias a que su identidad de género sea respetada en el entorno laboral, lo que incluye el derecho a la rectificación de los datos personales (como nombre o sexo) en los documentos laborales sin necesidad de un proceso judicial. El artículo 55 señala que las Administraciones Públicas podrán impulsar las siguientes medidas: desarrollar estrategias y campañas de concienciación en el ámbito laboral; implementar medidas para organismos públicos y empresas privadas que favorezcan la integración e inserción laboral de las personas trans; monitorizar la evolución de la situación laboral de las personas trans en su territorio de competencia; y adoptar subvenciones que favorezcan la contratación de personas trans en situación de desempleo; también han de promover programas de sensibilización y formación sobre la diversidad sexual y de género en el ámbito laboral, con el fin de prevenir y eliminar actitudes y comportamientos discriminatorios. Por último, se establecen mecanismos legales y administrativos para que las personas LGTBI+ puedan presentar reclamaciones y denuncias si consideran que han sido objeto de discriminación en el ámbito laboral.

24 Pueden consultarse en la tabla elaborada por la profesora González Coboleda, E., *Miradas y desafíos jurídicos-laborales a la diversidad sexual y de género. Especial atención al factor edad*. Dykinson. Madrid. 2024, págs. 92-95.

25 El resto de empresas habrán de tener, en todo caso y de conformidad con el art. 62, métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en la Ley 4/2023, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato.

La referencia en el propio artículo a un desarrollo reglamentario posterior, que definiría con mayor precisión el contenido y alcance de estas obligaciones, fue concretada en octubre del pasado año a través del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Esta norma desarrolla la obligación del artículo 15 obligando a empresas y sindicatos a reabrir miles de convenios para incluir estas medidas a través de lo que ha venido a denominarse como “Plan LGTBI” siguiendo la línea iniciada por el Plan de Igualdad introducido en su momento por la Ley Orgánica 3/2007²⁶.

Con la aprobación de este RD se dispone, por tanto, de una norma cuya ausencia generaba inseguridad en las empresas, sobre la cual, sin ánimo de reproducir en este momento el conjunto de medidas y recursos que alberga el RD, sí hemos de señalar que guarda similitudes con las acciones que las empresas ya vienen implementando en el ámbito de la igualdad. No obstante, no debemos pasar por alto diferencias importantes que deben considerarse pues mientras que en cuestiones de género no suelen surgir problemas relacionados con la privacidad de los datos al realizar diagnósticos cuantitativos, las cuestiones vinculadas al colectivo LGTBI están protegidas debido a que las empresas no tienen legitimidad para investigar o tratar datos que afecten la intimidad de las personas.

El contenido del RD por tanto, no destaca por ser particularmente novedoso, y el retraso en su aprobación resulta difícil de justificar lo que representa un ejemplo más de los desafíos que atraviesa nuestra legislación laboral, que en ocasiones incurre en incumplimientos significativos de las obligaciones regulatorias exigidas por la Unión Europea. Aun así, estas directrices son bien recibidas, ya que facilitarán a las empresas el cumplimiento de sus deberes legales de manera más eficiente.

5.2. Principales manifestaciones y consecuencias de la discriminación laboral del colectivo LGTBI

A pesar de los notables avances que se han venido produciendo en la protección de los derechos del colectivo LGTBI, en el ámbito laboral estas personas siguen enfrentándose a una serie de obstáculos significativos siendo originados buena parte de ellos por la interacción de diferentes motivos de discriminación como por ejemplo ser mujer LGTBI o ser persona LGTBI de edad avanzada o discapacitada. La realidad muestra que la discriminación laboral basada en la orientación sexual o identidad de género sigue siendo un problema prevalente. Las personas LGTBI experimentan tanto actos de discriminación abierta como situaciones más sutiles de exclusión y marginación²⁷.

26 Un extenso análisis del Plan LGTBI puede consultarse en Fernández Ramírez, M., “Claves para la integración de las personas LGTBI en un circuito laboral heteronormativo”. *Revista internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* Vol. 12, núm. 3, 2024, págs.122 y ss.

27 Véase Díaz Revorio, M., *Diversidad sexual y trabajo: desafíos legales en la protección del colectivo LGTBI*. Dykinson. Madrid. 2018. y Castro Medina, R., “La discriminación de las personas LGTBI: un análisis desde la perspectiva del empleo”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 12, núm.3, 2024.

Aunque España es uno de los países más tolerantes hacia la comunidad LGTBI, esto no impide que sigan produciéndose actitudes homofóbicas y transfóbicas en el entorno laboral. Desgraciadamente parece haberse normalizado la discriminación en forma de comentarios y bromas malintencionadas consideradas parte de la rutina laboral. Esto muestra una comprensión errónea de que solo las formas más graves de discriminación, como despidos injustificados o sesgos en la selección de personal, constituyen un problema²⁸.

Si atendemos a los datos, las principales manifestaciones de discriminación laboral que enfrentan las personas LGTBI en España son violencia verbal, pues el 42,25 % de los trabajadores LGTBI han sufrido agresiones verbales en el trabajo, incluyendo chistes (28,41 %), comentarios despectivos (25 %), burlas (18,33 %), gestos (13 %), rumores (15 %) e insultos (7 %); casi un 20 % de las personas trans han sufrido violencia sexual en el ámbito laboral, incluyendo insinuaciones, abuso, agresión y violación; en más de la mitad de los casos (55,66 %), las personas LGTBI no reciben apoyo cuando sufren discriminación o agresiones en el trabajo. Todas estas situaciones generalmente provocan una serie de consecuencias en las personas que las sufren afectando a su salud generando problemas físicos y psicológicos²⁹.

Las consecuencias jurídicas de este tipo de discriminación múltiple se traducen en una vulneración de derechos fundamentales junto con un incumplimiento de la normativa laboral incurriendo en infracciones de la legislación laboral vigente lo que puede dar lugar a una responsabilidad civil, ya que las víctimas de discriminación pueden reclamar indemnizaciones por daños y perjuicios, y a sanciones administrativas con la imposición de multas a las empresas que incumplan la normativa antidiscriminatoria.

Más allá de las consecuencias jurídicas existen otro tipo de consecuencias que afectan directamente a las personas sometidas a este tipo de discriminación y que se traducen en unos niveles más bajos de satisfacción laboral, en una mayor intención de abandonar su puesto de trabajo y en un menor compromiso con la organización y su productividad.

Es fundamental implementar acciones como la formación de las personas empleadas y de las personas empresarias en diversidad y no discriminación hacia el colectivo LGTBI. Las entrevistas laborales tendrían que ser controladas con el objetivo de garantizar procesos de selección justos y la vigilancia de la diversidad en las plantillas para evaluar la representación de distintos colectivos. Asimismo, debería promoverse el desarrollo de políticas internas que integrasen la diversidad como un valor empresarial, junto con el establecimiento de canales internos de denuncia para identificar

28 La discriminación no siempre se manifiesta de manera explícita, pero las personas pueden sentir que no se les ofrecen las mismas oportunidades que a sus compañeros heterosexuales o cisgénero. Véase CCOO "Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar" 2024 en <https://www.ccoo.es/ff963873fe9007c1c55ca4f94c1a5d60000001.pdf>

29 El 17 % de las personas LGTBI manifiesta sufrir estrés o ansiedad por ocultar su orientación sexual en el trabajo y un 12 % reporta sufrir trastornos musculares y gastrointestinales asociados a la ansiedad por ocultar su orientación sexual, Informe UGT "Hacia centros de trabajo más inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España". 2020. https://www.ugt.es/sites/default/files/resumen_ejecutivo_def.pdf

y frenar conductas discriminatorias. Habría que valorar la diversidad en los equipos de trabajo, entendiendo que la misma fomenta ideas innovadoras y beneficia no solo a las personas trabajadoras del colectivo LGTBI, sino también a la empresa, tanto en resultados como en oportunidades de mercado³⁰.

Toda esta problemática se acrecienta en aquellos casos en los que la persona trabajadora reúne más de un factor de discriminación, dando lugar a una situación de discriminación laboral múltiple. De todas las situaciones que pueden darse, a las que obviamente no podemos referirnos por la limitación de espacio de este trabajo, entendemos oportuno prestar una atención especial a la sufrida por las mujeres LGTBI y, por las personas LGTBI de edad avanzada, que, a tenor de los datos consultados, son los que se enfrentan a mayores tasas de desempleo³¹.

5.2.1. La discriminación laboral múltiple de las mujeres pertenecientes al colectivo LGTBI

Las mujeres LGTBI son doblemente discriminadas añadiéndose a la discriminación por género, la causada por su orientación sexual o por su identidad sexual o expresión de género.

Esta situación da lugar a escenarios discriminatorios que las sumergen en situaciones que se manifiestan en el temor a ser “descubiertas” o el verse forzadas a “salir del armario” (lo que se conoce como el “outing” involuntario). A esto se une el hecho de ser percibida en su lugar de trabajo como “menos femenina” lo que puede afectar tanto al trato que se le da como a sus oportunidades de ascenso, ya que se les suele etiquetar de manera negativa por no cumplir con las expectativas sociales de feminidad o de roles tradicionales de género.

En el caso de las mujeres lesbianas pueden ser víctimas de estereotipos asociados a su orientación sexual, como el de ser vistas como “excesivamente masculinas” o “agresivas”, lo que les coloca en una doble vulnerabilidad³².

También las mujeres trans tienen que afrontar múltiples formas de discriminación, especialmente en el ámbito laboral. Acceder y mantenerse en el mercado de trabajo supone un gran desafío, lo que a menudo las obliga a posponer su proceso de reasignación de sexo. El temor al rechazo y a

30 Un completo estudio sobre sobre la problemática de la diversidad sexual y de género en el ámbito laboral en González Coboleda, E., *Miradas y desafíos jurídicos-laborales a la diversidad sexual y de género. Especial atención al factor edad*. Dykinson. Madrid. 2024.

31 En el ámbito del empleo, las mujeres LTBI+ se enfrentan a una tasa de paro del 17,39 %, significativamente superior al promedio femenino de población general (13,73 %), de los propios hombres del colectivo GTBI+ (8,92 %) y hombres de población general (11 %). el edadismo afecta gravemente a las personas LGTBI+ mayores, quienes registran una tasa de desempleo del 40 % a partir de los 60 años, una cifra que triplica la media nacional. [Informe Estado LGTBI+ 2024. Federación Estatal LGTBI+. 2024](#).

32 Sobre la invisibilidad y la doble discriminación de la mujer lesbiana puede consultarse en AAVV., (Pérez Andrada, M. (Dir.) *Estudio sobre las causas de la invisibilidad y la doble discriminación que sufre el colectivo de lesbianas en la Comunidad de Madrid*. Dirección General de Igualdad, Consejería de políticas sociales, familias, igualdad y natalidad. Madrid. 2019.

la necesidad de ocultar su identidad sexual puede llevarlas a vivir una doble vida. Además, cuando finalmente inician su transición, muchas se enfrentan a un alto riesgo de despido o exclusión en el entorno laboral³³.

El artículo 55 de la Ley 4/2023, establece que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas necesarias para impulsar la integración sociolaboral de las personas trans. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones públicas podrán, entre otras, impulsar las siguientes medidas: *a) Desarrollar estrategias y campañas de concienciación en el ámbito laboral. b) Implementar medidas para organismos públicos y empresas privadas que favorezcan la integración e inserción laboral de las personas trans. c) Monitorizar la evolución de la situación laboral de las personas trans en su territorio de competencia. d) Adoptar subvenciones que favorezcan la contratación de personas trans en situación de desempleo. En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.*

A pesar de esta previsión se echa en falta que la Ley 4/2023 no haya sido más ambiciosa en el establecimiento de medidas de protección de este colectivo. No todas las personas LGTBI se enfrentan a una idéntica discriminación, siendo las personas trans y en especial las mujeres trans las que necesitan de una mayor atención. Ha de realizarse un esfuerzo mayor en el fomento del empleo de estas mujeres para entender cumplido el objetivo de igualdad e inclusión pretendido por la norma.

5.2.2. La doble discriminación laboral de las personas LGTBI de edad avanzada

La doble discriminación laboral que enfrenta una persona LGTBI de edad avanzada combina dos formas de exclusión; por su orientación sexual o identidad de género y por su edad. Este fenómeno genera barreras significativas para el acceso, permanencia y progreso en el mercado laboral, afectando tanto su bienestar como su estabilidad económica.

Es sabido que las personas mayores de 45 años se enfrentan a mayores dificultades a la hora de acceder a un puesto de trabajo y a estereotipos de menor productividad, resistencia al cambio o incapacidad para adaptarse a las nuevas tecnologías, lo cual se agrava en determinados sectores laborales en los que se valora especialmente la juventud y la apariencia física. Si a esto le añadimos su pertenencia al colectivo LGTBI, pasan a ser doblemente discriminadas.

Un ejemplo paradigmático de discriminación múltiple por motivos de edad y orientación sexual se recoge en la STJUE, de 24 de noviembre de 2016 (asunto C-443/15), Caso Parris. David Parris mantuvo una relación estable con su pareja del mismo sexo durante más de 30 años. Se afilió a un plan de pensiones que preveía una pensión de supervivencia para el cónyuge o pareja registrada

33 Sobre la discriminación de las mujeres trans véase Fernández Ramírez, M., "Claves para la integración de las personas LGTBI en un circuito laboral heteronormativo". op. cit., pág. 117.

del afiliado, siempre que el matrimonio o la unión civil se hubiera celebrado antes de que el afiliado cumpliera 60 años. El Sr. Parris registró su unión civil en el Reino Unido cuando tenía 63 años, ya que en Irlanda no era posible legalmente antes de esa fecha el reconocimiento legal del matrimonio entre personas del mismo sexo. Solicitó en su lugar de trabajo que se le reconociera a su pareja el derecho a la pensión de supervivencia, pero su solicitud fue denegada debido a que la unión civil se había celebrado después de su 60 cumpleaños. El Sr. Parris alegó que esta negativa constituía una discriminación por razón de orientación sexual y edad, contraria a la Directiva 2000/78/CE.

El TJUE determinó que la normativa del plan de pensiones no constituía una discriminación directa por razón de orientación sexual, ya que se aplicaba por igual a parejas heterosexuales y homosexuales. Tampoco consideró que hubiera discriminación indirecta, puesto que la normativa nacional no obligaba a las parejas del mismo sexo a registrar su unión antes de los 60 años para obtener la pensión de supervivencia. En cuanto a la discriminación por edad, el Tribunal concluyó que la fijación de una edad límite para acceder a determinadas ventajas puede estar justificada en el contexto de planes de pensiones de empleo.

Con argumentos como el utilizado por el TJUE no se hace sino ahondar en la invisibilización y mayor vulnerabilidad ante los numerosos problemas a los que se enfrentan las parejas del mismo sexo y de cierta edad, pues, comparándolas con parejas de distinto sexo y sin tener en cuenta la edad de estas últimas, para ellas el requisito de registro de la unión civil no hubiera supuesto mayor problema al no enfrentarse a ningún tipo de limitación.

Es fundamental dedicar mayores esfuerzos a la protección de estas personas, y en este sentido, el artículo 73 de la Ley 4/2023 establece la obligación de los poderes públicos de garantizar que las personas mayores LGTBI reciban una atención integral orientada a promover su autonomía personal y fomentar un envejecimiento activo que les permita llevar una vida digna. Asimismo, se contempla el acceso a una atención gerontológica adecuada a sus necesidades en los ámbitos sanitario, social y asistencial, bajo los principios de accesibilidad universal. Consideramos que esta medida representa un avance positivo; sin embargo, se limita a una disposición general sin especificaciones concretas en el ámbito laboral³⁴.

6. EL GÉNERO Y LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL

Las mujeres, especialmente aquellas que pertenecen a grupos marginados o vulnerables, suelen ser objeto de discriminación tanto por su identidad de género como por otras características, como la edad, raza o etnia, religión o discapacidad, entre otros³⁵. Este fenómeno complica aún más el acceso

34 González Cobaleda, E., *Miradas y desafíos...* op. cit., pág. 117.

35 "La desigualdad de género es estructural y está presente en el resto de desigualdades susceptibles de ser causa de discriminación". Expósito Molina, C., "¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España". *Investigaciones Feministas*, núm. 3, 2012, pág. 207.

a oportunidades laborales justas y equitativas, aumentando la desigualdad en el trabajo y dificultando el reconocimiento de los derechos de las mujeres afectadas. En los siguientes apartados, se analizará cómo estas intersecciones agravan las desigualdades que enfrentan las mujeres, examinando el impacto en el contexto laboral y proponiendo la necesidad de abordar esta problemática desde una perspectiva integral.

6.1. Mujer y edad

A pesar de los avances en igualdad de género y protección de los derechos laborales, la discriminación por edad sigue siendo una barrera significativa que enfrentan más mujeres que hombres en el ámbito laboral, generando una forma específica de discriminación múltiple³⁶.

No hay acuerdo sobre cuál de los factores de discriminación, ya sea género o edad, tiene mayor peso en estas situaciones. Lo más razonable es asumir que ambas causas se potencian entre sí, dado que, en muchas ocasiones el valor de la mujer suele asociarse a su apariencia física, en particular para determinados puestos de trabajo.

En consecuencia, las trabajadoras se ven sometidas simultáneamente a la presión ejercida por los prejuicios relacionados con la edad y la apariencia física, que las cataloga de menos competitivas, incapaces de adaptarse a nuevas tecnologías o desactualizadas para los desafíos modernos del mercado laboral³⁷.

La edad y el género genera dificultades a la hora de acceder a un empleo, siendo las mujeres de mayor edad frecuentemente excluidas de procesos de selección por la percepción de que no pueden “seguir el ritmo” de los entornos laborales rápidos. Además, las personas empleadoras tienden a priorizar la contratación de perfiles más jóvenes, incluso cuando las mujeres mayores cuentan con una vasta experiencia, dando lugar también a limitaciones en el desarrollo profesional estando las oportunidades de ascenso o capacitación menos disponibles para mujeres de mayor edad, reforzando una inequidad generacional.

Esta exclusión no solo afecta su crecimiento profesional, sino que también envía un mensaje de desvalorización hacia su contribución en el lugar de trabajo. A esto debemos añadir una mayor vulnerabilidad ante los despidos. En momentos de reestructuración o recortes, las mujeres mayores suelen ser las primeras en ser consideradas prescindibles.

El problema del edadismo ha sido abordado por la legislación a todos los niveles. La OIT ha emitido diversas directrices sobre la igualdad de género y la protección contra la discriminación por

36 Las estadísticas revelan que el riesgo de desempleo de larga duración aumenta con la edad, y este riesgo es aún mayor para las mujeres mayores de 50 años. Pueden consultarse los datos de los parados de larga duración por grupos de edad en el [Instituto Nacional de Estadística](#).

37 Sobre la discriminación múltiple por género véase Ferrando García, F. M.^a, “La discriminación múltiple e interseccional...” op. cit., pág. 35.

edad³⁸, en las que señala que *la discriminación por edad limita las oportunidades de elección de las mujeres en el empleo en ambos extremos del espectro etario.*

A nivel europeo, la Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea advierte en su artículo 6, que la diferencia de trato con base en la edad no debe generar una discriminación por razón de sexo.

En nuestro país, partiendo del artículo 14 de la Constitución Española, la Ley 15/2022, en su artículo 5, extiende los derechos reconocidos en su articulado a las víctimas de discriminación por razón de edad.

Sin embargo, a pesar de estas protecciones legales, la discriminación por edad persiste, y las mujeres siguen siendo particularmente vulnerables a sus efectos. Un estudio cualitativo entre mujeres de distintos sectores laborales ha revelado una discriminación por motivos de edad contra las mujeres en puestos de responsabilidad³⁹.

En la Unión Europea, datos de Eurostat revelan que las mujeres de entre 55 y 64 años ganan un 20 % menos que los hombres de igual edad, reflejando la intersección entre la brecha salarial de género y los estereotipos sobre la productividad de las mujeres mayores⁴⁰.

Ante esta situación es necesario que las organizaciones y empresas instauren políticas que enfrenten los prejuicios vinculados a la edad y el género. Es fundamental la eliminación de obstáculos para la contratación y el ascenso de empleadas de edad avanzada. También sería idóneo el establecimiento de programas de capacitación y crecimiento profesional que sean accesibles para personas trabajadoras de todas las edades.

La desigualdad laboral hacia las mujeres por su edad es un reto que demanda una acción conjunta y estrategias específicas para garantizar un ambiente laboral justo y equitativo. El envejecimiento es un aspecto natural de la existencia y no debería ser un elemento que restrinja las oportunidades de empleo una persona.

6.2. Mujer y discapacidad

El colectivo de mujeres con discapacidad se caracteriza por una baja tasa de empleo, empleos precarios de baja calidad, contratos temporales, a tiempo parcial, o en sectores con salarios claramente

38 OIT [Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo](#) 2011.

39 Véase Harvard Business Review: ["Las mujeres en puestos de liderazgo ¿discriminadas por edad?](#) 2023.

40 Sobre la implicación de la UE en materia de igualdad retributiva véase Ballester Pastor, M.A., "La Directiva 2023/970, sobre igualdad de retribución entre mujeres y hombres: un poco más cerca de la igualdad real y efectiva", Briefs. AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 37, 2023; y Rodríguez Romero, R., "El principio de igualdad retributiva por razón de género tras la aprobación de la Directiva (UE) 2023/970. La evolución de la noción de retribución" *Femeris*, Volumen 9, núm. 2, 2024.

inferiores, falta de accesibilidad física y tecnológica en los lugares de trabajo o escasez de formación específica relacionada con el empleo para este colectivo⁴¹.

Un análisis del Sindicato USO refleja cómo esta doble discriminación se muestra en las estadísticas de empleo, donde las mujeres con discapacidad presentan tasas de actividad y empleo significativamente más bajas en comparación con los hombres y con personas sin discapacidad⁴². Además, la brecha salarial entre hombres y mujeres con discapacidad es evidente, con las mujeres recibiendo un salario más bajo en promedio.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 2006, reconoce la vulnerabilidad particular de las mujeres y niñas con discapacidad, quienes están sujetas a múltiples formas de discriminación⁴³. La Agenda 2030 de las Naciones Unidas también destaca la importancia de lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, incluyendo aquellas con discapacidad (ODS 5).

En nuestro país, una de las iniciativas más destacadas es la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030⁴⁴, que establece un marco de acción para garantizar los derechos humanos de las personas con discapacidad. Esta estrategia pone especial énfasis en la doble discriminación que sufren las mujeres y niñas con discapacidad, y busca promover un reparto justo de los cuidados, con la necesaria corresponsabilidad del entorno familiar y social.

También la Unión Europea dedica una especial atención a este problema en su Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030 para garantizar su plena participación en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas de la UE y fuera de ella⁴⁵. Entre las

41 "Se precisan políticas públicas completas que traten el problema en su conjunto. Es preciso partir de la necesidad de formación de este colectivo. Solo de esta forma se preparará a las mujeres para salir del grupo de los inactivos y tratar de buscar trabajo". Blázquez Agudo, E., "Discriminación múltiple en el mercado laboral: ¿qué opciones tiene una mujer discapacitada de encontrar un puesto de trabajo?". *Femeris*, Volumen 3, núm. 1, 2018. pág. 7. Un extenso estudio sobre la discriminación de la mujer con discapacidad puede consultarse en Cabello Roldán, A., "La doble brecha en el mercado de trabajo: la discriminación laboral de la mujer con discapacidad". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 12, núm. 3, 2024.

42 Véase Unión Sindical Obrera (USO) "[Mujer y Discapacidad, doble discriminación](#)". 2020. Consúltense también los datos del INE sobre "[El empleo de las personas con discapacidad](#)" 2022. Según la información de la Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia dirigida a hogares de 2020 elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), 4,38 millones de personas declaran sufrir algún tipo de discapacidad y, en concreto, 1.929.400 se encuentran en edad laboral (un 6,31 %), según el Informe 2023 del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Observatorio de las ocupaciones, [Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Estatal. Datos 2022](#), SEPE, 2023, pág. 12.

43 Caballero Pérez, I., "La interseccionalidad de género y discapacidad a la luz de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad", en AAVV, *La convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad 2006-2016: una década de vigencia*, (Pérez Bueno, De Lorenzo García, y De Miguel Vijandi (Coords.), Dykinson. Madrid. 2016.

44 Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030. <https://www.rpdiscapacidad.gob.es/estudios-publicaciones/estrategia-discapacidad-2022.htm>

45 Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una unión de la igualdad: estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52021DC0101>

iniciativas que recoge podemos destacar la que marca como objetivo de lucha contra la discriminación y búsqueda de igualdad de oportunidades, proteger a las personas con discapacidad contra cualquier forma de discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades en la educación, la cultura, el acceso a la justicia, el deporte y el turismo. También debe garantizarse la igualdad de acceso a todos los servicios sanitarios y al empleo.

Una forma de discriminación a la que no se suele prestar una especial atención y que, sin embargo, tiene un impacto mayor en las mujeres que en los hombres, generando otra manifestación de discriminación múltiple es la asociada a la obesidad (*fatphobia*). Su repercusión en el ámbito laboral es indudable por el rechazo que sufren las personas obesas debido a su apariencia física tanto en el acceso al empleo como en el desempeño de su puesto de trabajo en forma de burlas, insultos, aislamiento por parte de los compañeros de trabajo..

Esta situación tiene que ser abordada desde la perspectiva de la discriminación múltiple por razón de género y discapacidad, en la medida en que es posible asimilar las enfermedades y patologías derivadas del exceso de peso a una discapacidad, según se deduce de la doctrina del TJUE⁴⁶.

6.3. Mujer y origen racial o étnico: el caso particular de la etnia gitana

Otro de los factores que provoca que las mujeres tengan que enfrentarse a situaciones de multidiscriminación laboral, colocándolas en posiciones de vulnerabilidad proviene de la interacción de la desigualdad por razón de género con su origen racial o étnico.

El especial impacto de esta interacción fue advertida en la Declaración de Durban, donde se puso de manifiesto que *“el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia se manifiestan de forma diferenciada en las mujeres y las niñas, y pueden ser factores que llevan al deterioro de sus condiciones de vida, a la pobreza, la violencia, las formas múltiples de discriminación y la limitación o denegación de sus derechos humanos. (apdo. 69)”* concluyéndose en *“la necesidad de integrar una perspectiva de género en las pertinentes políticas, estrategias y programas de acción contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia a fin de hacer frente a las formas múltiples de discriminación (apdo. 70)”*.

46 En el supuesto de que, en determinadas circunstancias, la obesidad del trabajador de que se trate acarree una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, pudiera impedir la participación plena y efectiva de dicha persona en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y si esta limitación fuera de larga duración, la obesidad podría estar incluida en el concepto de «discapacidad» a efectos de la Directiva 2000/78. Véase la STJUE de 18 de diciembre de 2014, asunto C-354/13 (apartado 59) y la STJUE de 18 de enero de 2018, asunto C-270/16.

6.3.1. La mujer de etnia gitana

En España, donde se encuentra una de las comunidades gitanas más numerosas de Europa, la discriminación laboral hacia las mujeres gitanas representa una problemática especialmente significativa. Esta situación refleja no solo la desigualdad de género, sino también los prejuicios históricos y estructurales que afectan a esta comunidad, dificultando su acceso a oportunidades laborales dignas y perpetuando su exclusión social.

La Comunicación anual de la Comisión Europea de 2017 sobre la revisión intermedia del Marco Europeo de Estrategias Nacionales de Integración de los Gitanos destaca la “discriminación múltiple” que enfrentan las mujeres y los niños gitanos, quienes están particularmente expuestos a riesgos como la violencia, la trata de personas y la explotación. En cuanto al empleo, el apartado 3.1.2 de dicha comunicación subraya la alta proporción de jóvenes gitanos clasificados como “ninis” (ni trabajan ni estudian) y las marcadas desigualdades en las tasas de empleo entre hombres y mujeres gitanas. Por ello, se recomienda implementar medidas que supervisen y combatan la discriminación laboral, además de promover la contratación de personas gitanas mediante incentivos eficaces⁴⁷.

En España, la Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana 2021-2030 establece, entre sus objetivos vinculados a la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad, la necesidad de desarrollar medidas específicas dirigidas a mujeres gitanas que sufren discriminación múltiple. Esta discriminación proviene tanto del interior del propio colectivo (discriminación interna), basada en motivos de género, como de la sociedad en general (discriminación externa), debido a los prejuicios existentes hacia la etnia gitana y el menor estatus social que históricamente se otorga a las mujeres.

Las brechas en el empleo entre la población gitana y la población general son preocupantes y están directamente relacionadas con los problemas de pobreza y exclusión social a los que las personas gitanas más vulnerables hacen frente. Solo el 28,9 % de las personas gitanas están ocupadas frente al 50,1 % de la población general. Las personas gitanas en situación de paro representan el 52,0 % frente al 14,4 % de la población general. El 63 % de las personas jóvenes gitanas entre 16 y 30 años no estudian ni trabajan y se estima que el 58 % son mujeres; la tasa de actividad de las mujeres gitanas es del 38,5 %, frente a un 76,2 % de los hombres gitanos y un 53,1 % de las mujeres no gitanas; la tasa de ocupación de las mujeres gitanas es del 16,8 % frente a un 44,1 % de los hombres gitanos y un 44,5 % de las mujeres no gitanas; la tasa de paro de las mujeres gitanas es del 60,4 % frente a un 47,4 % de los hombres gitanos y un 16,2 % de las mujeres no gitanas.

El porcentaje de mujeres gitanas que se encuentran en situación de inactividad es mayor que los hombres gitanos por diversos motivos, entre ellos las dificultades múltiples que enfrentan para acceder al empleo, viéndose obligadas en muchos casos a dedicarse al trabajo doméstico, incluso

47 Comisión Europea sobre la revisión intermedia del Marco Europeo de Estrategias Nacionales de Integración de los Gitanos. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0458&from=EN>

cuando han alcanzado la Educación Secundaria o niveles educativos superiores (21,7 % de las mujeres gitanas frente al 0,7 % de los hombres gitanos). De forma similar, las mujeres jóvenes gitanas que no estudian ni trabajan se dedican en mayor porcentaje al trabajo doméstico (58,2 %) que los hombres gitanos (2,2 %), como consecuencia de las dificultades estructurales que enfrentan las mujeres gitanas a nivel educativo y laboral⁴⁸.

Ante esta realidad, resulta imprescindible implementar una serie de medidas destinadas a promover el empleo de la población gitana, prestando especial atención a las mujeres gitanas. Habría que prestar especial atención al fracaso escolar de esta comunidad, implantando planes de choque contra el mismo con el objetivo de garantizar que todos los jóvenes gitanos, tanto hombres como mujeres, completen al menos la educación obligatoria y continúen sus estudios hasta alcanzar, en la próxima década, niveles educativos equiparables a los del resto de juventud en España.

Asimismo, es fundamental asegurar que las políticas activas de empleo ofrezcan respuestas adaptadas para la inclusión laboral de la población gitana; ajustar las políticas de igualdad para reducir la brecha de género que afecta a las mujeres gitanas en comparación con los hombres gitanos; implementar medidas específicas para combatir la discriminación hacia las personas gitanas en el mercado laboral; y fomentar la cooperación entre entidades públicas y privadas a nivel estatal, autonómico y local, estableciendo una relación continua mediante un sistema integral y coordinado.

6.4. Mujer y religión: el velo islámico como símbolo y debate

La discriminación laboral basada en la religión adquiere una dimensión particular cuando se cruza con el género, especialmente en contextos donde las mujeres deben seguir normas religiosas que limitan su vestimenta, comportamiento o el ejercicio de su prestación laboral⁴⁹.

La discriminación laboral asociada a los símbolos religiosos puede afectar a la contratación de mujeres en determinados tipos de empleo en donde el contacto con el cliente ha de ser directo exigiéndose que las mujeres trabajadoras se ajusten a una norma de apariencia laica.

Además de las restricciones en la contratación, estas mujeres también se enfrentan con otras formas de discriminación en el entorno laboral, como comentarios despectivos, estigmatización o incluso la imposición de normas laborales que contravienen sus creencias, como la prohibición de rezar durante la jornada laboral.

48 Fundación Secretariado Gitano. *Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España con relación al empleo y la pobreza*. 2019. Véase asimismo *Guía sobre discriminación interseccional: el caso de las mujeres gitanas*. 2017.

Ver Estrategia Nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030 en https://www.dsca.gob.es/sites/default/files/derechos-sociales/estrategia_aprobada_com.pdf págs. 26 y ss

49 "La realidad del multiculturalismo y sobre todo la existencia de ciertas confesiones religiosas o convicciones personales, cuya práctica puede afectar al momento del trabajo, está planteando nuevos desafíos sobre la incidencia de esos derechos en el centro de trabajo, lo que en el fondo plantea si, para la protección de las convicciones religiosas en el puesto de trabajo, existe un derecho a la diferencia". Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., "Los contornos de la discriminación" *Trabajo, persona, derecho, mercado*. núm. 5, 2022, pág. 26. <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2022.i5.01>

Asimismo, la discriminación laboral por religión también influye en las oportunidades de ascenso y en el trato que reciben las mujeres dentro de las organizaciones. En muchos casos, las trabajadoras que profesan religiones minoritarias pueden ser percibidas como “menos competentes” debido a prejuicios que vinculan su fe con ideas preconcebidas sobre su capacidad para trabajar en ciertos entornos, especialmente en ambientes de alta competitividad.

6.4.1. El uso del velo islámico

A menudo, las mujeres musulmanas pueden ser vistas como menos eficientes o menos comprometidas con su trabajo si las políticas laborales no se adaptan a sus necesidades religiosas con horarios flexibles para la oración o con permisos para el Ramadán. Estas mujeres también enfrentan obstáculos significativos relacionados con el uso del velo islámico sobre el que se ha abierto un importante debate, sobre todo en Europa⁵⁰.

En este sentido, las mujeres musulmanas que usan velo enfrentan obstáculos significativos, que van desde la prohibición de llevarlo en el trabajo hasta la discriminación directa durante el proceso de contratación. Un estudio reciente llevado a cabo por universidades de los Países Bajos, Reino Unido y Alemania reveló que las mujeres musulmanas con velo tienen una probabilidad mucho menor de ser contratadas en comparación con aquellas que no lo usan. En Alemania, el 75 % de las solicitudes de empleo de mujeres con velo no reciben respuesta, frente al 50 % de las enviadas por mujeres sin velo. En el Reino Unido, estas mujeres tienen un 65 % menos de probabilidad de ser contratadas, incluso cuando poseen las mismas calificaciones⁵¹.

El TJUE ha abordado esta problemática permitiendo que las empresas pueden prohibir el uso de símbolos religiosos visibles bajo políticas de neutralidad aplicadas de manera general e indiferenciada⁵². Sin embargo, esta postura ha sido criticada por un sector doctrinal, quienes argumentan que

50 Son numerosos los estudios que han tratado la problemática del uso del velo islámico en los lugares de trabajo; véanse, entre otros, Rivas Vallejo, P., “Género, religión y discriminación: las trabajadoras islámicas”. en Camas Roda, F. (coord.) *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral*. Bomarzo. Albacete. 2016; Sempere Navarro, A.V., “¿Tiene derecho la trabajadora a cubrirse con el velo islámico? *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 930, 2017.

51 Di Stasio, V., & Larsen, E. N.. *Discrimination Unveiled: A Field Experiment on the Barriers Faced by Muslim Women in Germany, the Netherlands, and Spain*. Oxford Academic. 2022.

52 La STJUE de 14 de marzo de 2017, dictada en el asunto C-157/15 (Achbita contra G4S Secure Solutions), se deduce que tal prohibición y, en consecuencia, el ejercicio del poder disciplinario empresarial en caso de su incumplimiento por parte de la trabajadora, no sería contraria a la libertad religiosa ni discriminatoria por razón de la religión, cuando existen directrices empresariales de aplicación generalizada a todos los trabajadores y trabajadoras con relación al uso de símbolos religiosos o cualquier tipo de indumentaria con connotaciones religiosas en la empresa, siempre que tal norma persiga una finalidad legítima, como sería la voluntad de seguir un régimen de neutralidad en las relaciones con los clientes y dicha norma se aplique de forma congruente y sistemática. Ver Ferrando García, F. M^a, “La discriminación múltiple...” op cit., pág 39.

Por el contrario, el TEDH, en su Sentencia de 15 de enero de 2013 (caso Eweida y otros contra Reino Unido), concluyó que era discriminatoria la prohibición de portar una cruz a una trabajadora de determinada línea aérea, pues la misma empresa había consentido el uso de *yihabs* y turbantes a otros trabajadores sin que ello hubiera causado un perjuicio a la imagen de la empresa. Aparicio Aldana, R. K., “Velo islámico y relación jurídico laboral”. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.199, 2017, pág. 299.

tales políticas pueden tener un impacto desproporcionado en las mujeres musulmanas y socavar su libertad religiosa⁵³.

La implementación de políticas de neutralidad religiosa en las empresas es un tema complejo que requiere un enfoque equilibrado. Las decisiones deben considerar las circunstancias específicas y buscar evitar la discriminación, garantizando así tanto la libertad religiosa como el derecho empresarial a mantener un ambiente neutral. La jurisprudencia reciente indica que no existe una solución única y que cada caso debe analizarse individualmente para encontrar un equilibrio justo entre estos derechos fundamentales.

6.5. Mujer y víctima de violencia de género y/o de violencia sexual

La discriminación laboral contra las mujeres que han sufrido o sufren violencia de género y/o violencia sexual es una realidad generalizada. Esta forma de discriminación puede manifestarse de diversas maneras, desde prejuicios durante el proceso de contratación hasta limitaciones en las oportunidades de promoción y desarrollo profesional.

Ambas formas de violencia, producen en sus víctimas un impacto en su autoestima generando inseguridad y falta de confianza en sus capacidades laborales. A ello también contribuye el hecho de que en ocasiones sus parejas puedan “forzarlas” a abandonar su puesto de trabajo.

Un informe de la Fundación Adecco destaca la importancia del empleo como un elemento clave para la recuperación integral de las mujeres víctimas de violencia de género y/o sexual. El acceso al empleo no solo les proporciona independencia económica, sino que también puede ofrecerles un sentido de pertenencia a la sociedad, factor crucial para la reconstrucción de su autoestima y la integración social⁵⁴.

No hemos de olvidar que, además de las manifestaciones físicas de este tipo de violencia, sus consecuencias psicológicas provocan trastornos de ansiedad y depresión, generando sentimientos de culpa y desesperanza. Además, muchas experimentan estrés postraumático, con síntomas como recuerdos intrusivos y pesadillas, lo que afecta a su desempeño laboral y vida cotidiana. La violencia también puede causar problemas que agravan otros trastornos mentales dando lugar a aislamiento

53 Véase Sempere Navarro, A.V., “EL TJUE ante el uso del velo islámico y la discriminación indirecta”. *Revista de Derecho Laboral Vlex*, núm. 4, 2021. Casas Bahamonde, M. E., “¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?” *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm.1, 2017, pág. 11 que enfatiza en la importancia de desarrollar políticas laborales inclusivas que respeten las libertades fundamentales incluida la libertad religiosa.

54 Según el último informe del Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco, el 72,7 % de estas mujeres opta por no mencionar su experiencia en entrevistas laborales debido al miedo al estigma y al juicio. Este temor es reforzado por la realidad en la que se encuentran ya que el 97,3 % de las desempleadas en esta situación reportan dificultades económicas, lo que las lleva a aceptar trabajos irregulares para poder cubrir sus necesidades básicas. Informe *Violencia de género y empleo*. 12ª edición. 2024 [12-Informe-Violencia-de-genero-y-empleo.pdf](#)

social, donde las mujeres se sienten incapaces de relacionarse con sus compañeros debido al estigma o al miedo a ser juzgadas⁵⁵.

El papel de la legislación es crucial en la protección y apoyo de estas mujeres y en la garantía de sus derechos laborales, como la inserción y permanencia en el mercado de trabajo. En este sentido, la Ley 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, estableció una serie de derechos laborales específicos para las víctimas de violencia de género (capítulo II).

Más recientemente, la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, ha recogido una serie de medidas entre las cuales se encuentra la de garantizar los derechos de todas las víctimas y poner las bases para la eliminación de las distintas discriminaciones. En este sentido, el artículo 12.1 de la norma obliga a las empresas a crear procedimientos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo los incidentes digitales, y para gestionar las denuncias. También impone la obligación de negociar con los representantes de los trabajadores sobre las medidas de prevención, como campañas informativas y formación. Además, establece que las empresas deben incluir la violencia sexual en la evaluación de riesgos laborales, para todas las personas que prestan servicios en la empresa, sean trabajadoras, becarias o voluntariado⁵⁶.

En cuanto a la contratación, se bonifica con el 100 % de las cuotas empresariales por la sustitución de la trabajadora víctima de violencia sexual durante su suspensión o mientras dure el cambio de centro o movilidad. También se establece que las ausencias relacionadas con el impacto de la violencia sexual serán justificadas y remuneradas, según los servicios sociales o de salud.

El artículo 39 crea un programa de acción específico para las víctimas de violencia sexual que busquen empleo, y el artículo 41 introduce una ayuda económica para quienes carezcan de ingresos superiores al salario mínimo interprofesional. Esta ayuda es compatible con otras ayudas y se incrementa si la víctima tiene discapacidad o personas a cargo⁵⁷.

Las empresas y la sociedad en su conjunto han de tomar conciencia y adoptar las medidas que sean necesarias, rompiendo estereotipos y prejuicios que puedan dar lugar a situaciones discriminatorias, para que las mujeres víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual recuperen su autoestima y puedan reconstruir sus vidas a través del acceso y mantenimiento en el mercado laboral en igualdad de oportunidades que el resto de mujeres.

55 Véase Quesada Segura, R., "La violencia de género como discriminación por razón de género" en AAVV *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*. Perán Quesada y Quesada Segura (Dir.). Comares. Granada. 2009.

56 El Capítulo II establece derechos similares para las víctimas de violencia sexual que para las de violencia de género, como reducción del tiempo de trabajo, cambios de centro o adaptación de puesto. Introduce también una indemnización por extinción del contrato después de un cambio de trabajo por violencia sexual o de género.

57 Álvarez Cuesta, H., "Aspectos laborales de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Brief. AEDTSS, 2022.

6.6. Mujer y sector de actividad: especial referencia a las empleadas de hogar

Aun cuando la discriminación laboral múltiple se puede manifestar en cualquier sector de actividad, el sector servicios y concretamente el servicio doméstico desarrollado por las empleadas de hogar se convierte en uno de los más afectados por la multidiscriminación pues, a la discriminación por género de la persona trabajadora que mayoritariamente es mujer, se añaden otros motivos de discriminación como puede ser la raza, etnia o la extranjería⁵⁸.

En España, una proporción significativa de las empleadas del hogar son mujeres migrantes. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, el 42 % de los trabajadores domésticos en España son extranjeros⁵⁹. Además, el sector del trabajo doméstico está altamente feminizado, con un 95,7 % de mujeres entre los empleados domésticos. Estas cifras se refieren a trabajadores en situación regular, no obstante, una parte considerable del trabajo doméstico se realiza de manera irregular por lo que, al margen de los datos oficiales, la proporción real de mujeres migrantes en este sector podría ser considerablemente mayor.

El Convenio 189 de la OIT, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011, reconoce que las personas empleadas en este sector se sitúan entre las más abusadas y explotadas a nivel mundial.

La Conferencia General de la OIT señaló que el empleo doméstico es infravalorado e invisible y *“que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos”*.

Tradicionalmente, las empleadas del hogar en España han estado excluidas de ciertas protecciones laborales como el derecho a prestaciones por desempleo, hasta que la STJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20) reconoció que la normativa española que negaba a las empleadas del hogar el acceso a las prestaciones por desempleo constituía una discriminación indirecta por razón de sexo, dado que este sector está compuesto predominantemente por mujeres, obligándose a España a revisar y modificar su legislación para garantizar la igualdad de trato⁶⁰.

58 La doctrina ha concluido que *“el trabajo doméstico constituye «un frente de lucha especial contra la discriminación múltiple, ya que, junto al sexo, en muchos casos la desigualdad radica en motivos étnicos o de extranjería”* Herranz Muelas, C., “Género, inmigración y discriminación múltiple. Un enfoque interseccional de las políticas públicas españolas”. *RJUAM: Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 32, 2013, págs. 239-247 y López Ahumada, J. E., “Principios jurídicos y promoción de la igualdad de género como garantía del trabajo decente: problemas y experiencias en el seno de la OIT”. *Relaciones Laborales*, núm. 15, 2012.

59 Según el Instituto Nacional de Estadística, el 42 % de los empleados del hogar son extranjeros. *Informe del Mercado de Trabajo de las personas extranjeras. 2024*. https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2024/Informe-del-Mercado-de-Trabajo-de-las-Personas-Extranjeras.-Estatad-2024-Datos-2023-.pdf

60 Véase el comentario que de la sentencia realiza González del Rey Rodríguez, I., “La STJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20) y el derecho de las empleadas de hogar a la protección por desempleo en Briefs AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2022.

En respuesta, el Gobierno español ha implementado medidas para mejorar las condiciones laborales de las empleadas del hogar, entre las que se encuentra la aprobación del RD 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar familiar que recoge medidas como el acceso a reconocimientos médicos gratuitos cubiertos por el Sistema Nacional de Salud (art. 8); la obligatoriedad de planes de prevención de riesgos laborales; o la obligación de los empleadores de evaluar los riesgos laborales en los domicilios utilizando para ello una herramienta digital proporcionada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (art. 3 y D.A. 1ª), entre otras.

También se encuentran entre los principales motivos de discriminación de este colectivo la ausencia de un control horario de su jornada laboral. En este sentido la STJUE de 19 de diciembre de 2024 (C-531/23) caso Loredas, estableció el deber de los empleadores domésticos de instaurar un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada persona empleada del hogar. El tribunal señaló que la ausencia de un registro adecuado se opone a la Directiva 2003/88, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (arts. 3, 5 y 6) y a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (arts. 20, 21 y 31.2) dando lugar a una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que la mayoría de las personas empleadas de hogar son mujeres.

Es esencial que exista una voluntad por parte de los poderes públicos de vigilar el cumplimiento de estas nuevas exigencias normativas y jurisprudenciales que pueden llegar a suponer un cambio sustancial en las condiciones laborales de las empleadas de hogar⁶¹.

6.7. Mujer y territorio: la realidad de las mujeres rurales

Las mujeres que residen en el medio rural también se enfrentan a situaciones de discriminación laboral múltiple por su entorno de residencia en términos de oportunidades laborales, acceso a servicios y conectividad física y digital y, por el hecho de ser mujer. Así, las barreras que genera el lugar de residencia se ven magnificadas cuando interactúan con la variable género, en particular en tres aspectos: mayor precariedad en el empleo, infrarrepresentación en la toma de decisiones en el ámbito rural y mayor desequilibrio en la conciliación⁶².

Un informe reciente, denominado *Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural*, indica que el costo mínimo de la brecha de género en las zonas rurales en España equivale al 3,1 % del PIB de 2019, lo que representa al menos 38.500 millones de euros⁶³.

61 Sanz Sáez, C., "La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples". *Revista de Derecho Social*, núm. 83, 2018, pág. 106.

62 Las mujeres rurales dedican un total de 4 horas y 43 minutos a la atención y cuidado de la familia y del hogar, lo que supone 2 horas y 7 minutos más que el tiempo que dedican los hombres rurales a estos quehaceres (AMFAR), *Digitalización y teletrabajo: dos claves frente a la discriminación laboral de las mujeres rurales 2022*.

63 Closingap. Informe "Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural", *Informe Women for a Healthy Economy, 2022, núm. 12*. Véase también Closingap. [La brecha de género se intensifica en el mundo rural: mayor precariedad laboral, infrarrepresentación en la toma de decisiones y peor conciliación](#), 2022.

En cuanto a las condiciones laborales, el informe señala que la precariedad laboral se acentúa en las mujeres que viven en las zonas rurales en comparación con los hombres. Las mujeres tienen una mayor tasa de temporalidad y parcialidad que los hombres en sus contratos de trabajo. Esta mayor precariedad de la mujer rural se da en un contexto de mercado laboral agrícola nacional en las posiciones de cola en Europa en cuanto a inclusión del talento femenino. En concreto, España es el quinto país europeo con la tasa de actividad rural femenina más baja (73 % con una brecha de género de 8,8 puntos porcentuales); es el tercero de Europa con la tasa de empleo rural femenino más baja (64 % con una brecha de género de 9,9 puntos) y el segundo con mayor tasa de paro femenino rural (12,9 % con una brecha de género de 2,7 puntos). La tasa de temporalidad de las mujeres agrícolas es del 60,9 %, mientras que la de los hombres agrícolas es del 52 %. Además, la tasa de parcialidad de las mujeres rurales es del 13,9 % frente al 5,3 % de los hombres rurales. En este sentido, la brecha de género en la temporalidad de las actividades agrícolas es de 8,9 puntos, frente a una media nacional de 1,8 puntos, mientras que en el caso de la parcialidad se sitúa en 8,6 puntos.

Por otro lado, se muestra que, en general, las mujeres rurales tienen un porcentaje mayor de alto nivel educativo (22,8 %) que los hombres rurales (15,6 %), aunque esta situación no se traduce en mejores oportunidades o condiciones laborales para las mujeres, pese a que los hombres tienden a realizar tareas para las que no están suficientemente cualificados (el porcentaje de infracualificación de los hombres rurales es mayor que el de las mujeres: 39,6 % frente a 35,6 %).

Según las conclusiones del informe, *“el potencial del teletrabajo para revertir la despoblación del medio rural es muy relevante, ya que el eventual retorno al medio rural en modalidad de teletrabajo de las personas que migraron a zonas urbanas, especialmente mujeres, supondría un importante impacto económico”*⁶⁴.

Para mitigar los efectos que la brecha digital provoca en las mujeres rurales, es crucial implementar políticas públicas y privadas que mejoren la infraestructura tecnológica, asegurando que las áreas rurales tengan acceso a servicios de internet de alta calidad y asequibles; fomenten la educación y capacitación de las mujeres de áreas rurales en TIC; en definitiva que se incentive la creación de espacios que permitan a las mujeres rurales ser creadoras y no solo consumidoras de tecnología, promoviendo así su autonomía y liderazgo y otorgándoles mayores oportunidades de inserción en el mercado laboral sin necesidad de verse obligadas a abandonar su lugar de residencia⁶⁵.

64 Closingap. *La brecha de género se intensifica...* op.cit. Es necesario advertir sobre los riesgos que el teletrabajo puede suponer para las mujeres. En tal sentido véase, entre otros, Durán Bernardino, M, Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género, en *Revista de Estudios Jurídicos*, núm. 21. 2021.

65 Casa Quesada, S., Discriminación por razón de género: un viejo problema en un nuevo contexto sociolaboral. *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 12. núm. 3, 2024, págs. 145 y ss.

6.8. Reflexión final

Como hemos tenido ocasión de evidenciar a lo largo de este trabajo, nos encontramos ante un desafío complejo por las interacciones entre las distintas formas de discriminación debido a factores como el género, la edad, la raza, la religión, la discapacidad o la orientación sexual, entre otros.

A pesar de que se han producido avances significativos que hemos tenido ocasión de evidenciar, es innegable que aún queda un largo camino por recorrer hasta conseguir que la igualdad en el ámbito laboral sea una realidad. Desafíos como la resistencia al cambio, los prejuicios culturales, la falta de recursos y la ausencia de indicadores claros para medir los avances son solo algunos de los obstáculos que dificultan la implementación de estrategias efectivas.

Superar estas barreras requiere voluntad política, compromiso organizacional y un enfoque estratégico que priorice la equidad como un valor central. Es necesario reforzar el diálogo social y la colaboración entre las administraciones públicas, las empresas y las organizaciones para abordar las desigualdades desde una perspectiva colectiva, adoptando un enfoque integral y coordinado entre los distintos actores implicados.

En el plano legislativo, se han dado importantes pasos como la Ley 15/2022 y la reciente Ley 4/2023, pero los datos demuestran que estas medidas no han sido suficientes para erradicar las desigualdades en los lugares de trabajo. Una transformación real exige leyes más robustas, mecanismos eficaces de denuncia y seguimiento, así como políticas públicas que promuevan activamente la inclusión y la diversidad en todos los sectores.

Las empresas tienen un papel fundamental en la lucha contra la multidiscriminación. Iniciativas como la adopción de políticas claras de diversidad e inclusión, la formación continua en temas de igualdad, y la revisión de procesos de contratación y promoción son pasos esenciales para avanzar hacia entornos laborales más equitativos. Al mismo tiempo, resulta crucial garantizar que estas políticas no solo existan de manera formal, sino que se implementen y evalúen de manera efectiva, con un compromiso y una participación activa de todo el personal. La creación de un ambiente laboral inclusivo no solo beneficia a los colectivos vulnerables, sino que también enriquece a las organizaciones al fomentar la innovación, la creatividad y la productividad.

En conclusión, abordar la multidiscriminación laboral en España no es únicamente una cuestión de justicia social, sino también de aprovechar plenamente el talento y el potencial de todas las personas, independientemente de su género u orientación sexual. Las estrategias para combatir esta problemática deben ser inclusivas, integrales y sostenidas, combinando legislación efectiva, políticas públicas ambiciosas y un compromiso real de las empresas. Solo a través de un enfoque multidimensional, que tenga en cuenta las complejidades y particularidades de cada individuo, se podrá avanzar hacia un entorno laboral más equitativo y una sociedad en la que la diversidad sea vista como una fortaleza y no como una barrera.

7. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (Pérez Andrada, M. (Dir.), *Estudio sobre las causas de la invisibilidad y la doble discriminación que sufre el colectivo de lesbianas en la Comunidad de Madrid*, Dirección General de Igualdad, Consejería de políticas sociales, familias, igualdad y natalidad, Madrid, 2019.
- Álvarez Cuesta, H., "Aspectos laborales de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual", Briefs, AEDTSS, 2022.
- Álvarez Cuesta, H., "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", Briefs AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 18, 2023.
- Álvarez del Cuvillo, A., "La ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: una regulación necesaria con un problema grave de enfoque", Briefs AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2022.
- Aparicio Aldana, R. K., "Velo islámico y relación jurídico laboral", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.199, 2017.
- Ballester Pastor, M.A., "La lucha contra la discriminación en la Unión Europea", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 92, 2011.
- Ballester Pastor, M.A., "La Directiva 2023/970, sobre igualdad de retribución entre mujeres y hombres: un poco más cerca de la igualdad real y efectiva", Briefs AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 37, 2023.
- Baylos Grau, A., "La ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación", 2022, [Blog Según Antonio Baylos. 2022.](#)
- Blázquez Agudo, E., "Discriminación múltiple en el mercado laboral: ¿qué opciones tiene una mujer discapacitada de encontrar un puesto de trabajo", *Femeris*, Volumen 3, núm. 1, 2018.
- Caballero Pérez, I., "La interseccionalidad de género y discapacidad a la luz de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad", en AA.VV, *La convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad 2006-2016: una década de vigencia*, (Pérez Bueno, De Lorenzo García, y De Miguel Vijandi (Coords.), Dykinson, Madrid, 2016.
- Cabello Roldán, A., "La doble brecha en el mercado de trabajo: la discriminación laboral de la mujer con discapacidad", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 3, 2024.
- Carrasquero Cepeda, M., "La discriminación múltiple en Europa", *Revista de Estudios Europeos*, núm. 75, 2020.
- Casa Quesada, S., "Discriminación por razón de género: un viejo problema en un nuevo contexto sociolaboral", *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 3, 2024.
- Casas Bahamonde, M. E., "¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?", *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm.1, 2017.
- Castro Medina, R., "La discriminación de las personas LGTBI: un análisis desde la perspectiva del empleo", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 3, 2024.

LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL. Techos de cristal y muros invisibles por orientación sexual y género

- 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*, núm. 1, 1989.
- Di Stasio, V., & Larsen, E. N., *Discrimination Unveiled: A Field Experiment on the Barriers Faced by Muslim Women in Germany, the Netherlands, and Spain*. Oxford Academic. 2022.
- Díaz Revorio, M., *Diversidad sexual y trabajo: desafíos legales en la protección del colectivo LGTBI*, Dykinson, Madrid, 2018.
- Durán Bernardino, M., "Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género", *Revista de Estudios Jurídicos*, núm. 21, 2021.
- Expósito Molina, C., "¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España", *Investigaciones Feministas*, núm. 3, 2012.
- Fabregat Monfort, G., "Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas", Briefs AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.
- Fernández Ramírez, M., "Colectivos especialmente discriminados: los supuestos de pluridiscriminación en el empleo", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 64, 2023.
- Fernández Ramírez, M., "Claves para la integración de las personas LGTBI en un circuito laboral heteronormativo", *Revista internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, núm. 3, 2024.
- Ferrando García, F. M.^a, "La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 428, 2018.
- Giménez Gluck, D. y García Pascual, C., *La discriminación múltiple en los ordenamientos jurídicos español y europeo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
- Giménez Gluck, D., "La discriminación múltiple en el Derecho de la Unión", *Revista de Derecho Europeo*, núm. 45, 2013.
- González Coboleda, E., *Miradas y desafíos jurídicos-laborales a la diversidad sexual y de género. Especial atención al factor edad*, Dykinson, Madrid, 2024.
- González del Rey Rodríguez, I., "La STJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20) y el derecho de las empleadas de hogar a la protección por desempleo en Briefs AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2022.
- Herranz Muelas, C., "Género, inmigración y discriminación múltiple. Un enfoque interseccional de las políticas públicas españolas", *RJUAM: Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 32, 2013.
- Jiménez Rodrigo, M.L., "El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: Revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, núm. 3, 2018.
- López Ahumada, J. E., "Principios jurídicos y promoción de la igualdad de género como garantía del trabajo decente: problemas y experiencias en el seno de la OIT", *Relaciones Laborales*, núm. 15, 2012.
- Makkonen, T., *Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experience of the most marginalized to the fore*. Institute for Human Rights: Abo Akademi University. 2002.

LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL. Techos de cristal y muros invisibles por orientación sexual y género

- Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G., "Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo Laborum*, núm. 4, 2022.
- Otero Norza, L., "La prohibición de discriminación laboral: Apuntes sobre su construcción, evolución y actualidad en el derecho comparado y la legislación mexicana", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 4, 2022, DOI: <https://doi.org/10.24310/rejls.vi4.14066>.
- Quesada Segura, R., "La violencia de género como discriminación por razón de género", en AAVV *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*. Perán Quesada y Quesada Segura (Dirs.), Comares, Granada, 2009.
- Rey Martínez, F., "La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo", *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 84, 2008.
- Rivas Vallejo, P., "Género, religión y discriminación: las trabajadoras islámicas". en Camas Roda, F. (coord.), *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral*, Bomarzo, Albacete, 2016.
- Rodríguez Romero, R., "El principio de igualdad retributiva por razón de género tras la aprobación de la Directiva (UE) 2023/970. La evolución de la noción de retribución", *Femeris*, vol. 9, núm. 2, 2024.
- Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., "Discriminación múltiple", *Diario La Ley*, 8571, 2015.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., "Los contornos de la discriminación" *Trabajo, persona, derecho, mercado*, núm. 5, 2022.
- Rojo Torrecilla, E., "Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Una historia que empezó en 2011 y acabó (bien) en 2022. Notas a la Ley 15/2022, de 12 de julio, con especial atención al contenido laboral" en EL BLOG DE EDUARDO ROJO. 2022. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/08/ley-integral-para-la-igualdad-de-trato.html>
- Sanz Sáez, C., "La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples", *Revista de Derecho Social*, núm. 83, 2018.
- Sempere Navarro, A.V., "¿Tiene derecho la trabajadora a cubrirse con el velo islámico?", *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 930, 2017.
- Sempere Navarro, A.V., "EL TJUE ante el uso del velo islámico y la discriminación indirecta", *Revista de Derecho Laboral Vlex*, núm. 4, 2021.

Páginas web

- Informe elaborado por el Instituto danés de Derechos Humanos para la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea. *Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws*. [European Communities](https://ec.europa.eu/equality/equality-justice-observatory/en/working-paper-2007). 2007.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Naciones Unidas: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw>
- La interseccionalidad de la discriminación por raza, etnia y género. Informe". https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/I_Interseccionalidad_ES.pdf. 2022.

LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL. Techos de cristal y muros invisibles por orientación sexual y género

- Informe 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. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-6-2009-0149_ES.html 2009
- Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf
- OIT [La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT | International Labour Organization](#) 2015
- OIT Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo. 2011. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcms-sp5/groups/public/@ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_170457.pdf
- Estrategia de la Unión Europea para la igualdad de las personas LGTBQ. https://commission.europa.eu/system/files/2020-11/lgbtiq_factsheet_2020-2025_es.pdf
- Comisiones Obreras (CCOO) CCOO "Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar" 2024. <https://www.ccoo.es/ff963873fe9007c1c-55ca4f94c1a5d60000001.pdf>
- Informe UGT "Hacia centros de trabajo más inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España". 2020. https://www.ugt.es/sites/default/files/resumen_ejecutivo_def.pdf
- Informe Estado LGTBI+ 2024. Federación Estatal LGTBI+. 2024. <https://felgtbi.org/blog/2024/11/28/la-federacion-estatal-igtbi-alerta-de-que-las-personas-igtbi-en-espana-enfrentan-mayor-pobreza-y-precariedad-laboral/#:~:text=Las%20mujeres%20del%20colectivo%20enfrentan,los%20m%C3%A1rgenes%20del%20mercado%20laboral.%E2%80%9D1>
- Instituto Nacional de Estadística. Parados de larga duración por grupos de edad en el ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESECCION_C&cid=1259925463214&p=%2F&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
- Instituto Nacional de Empleo sobre el empleo de las personas con discapacidad. 2022. https://www.ine.es/prensa/epd_2022.pdf
- Harvard Business Review: ["Las mujeres en puestos de liderazgo ¿discriminadas por edad? 2023](#)
- Unión Sindical Obrera (USO) ["Mujer y Discapacidad, doble discriminación"](#). 2020.
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Observatorio de las ocupaciones, *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Estatal. Datos 2022*, SEPE, 2023. <https://www.sepe.es/dam/jcr:40f9a7ea-70fd-4a1d-b8a6-4b3893786fb8/Informe-Mercado-Trabajo-Discapacidad-2023-Datos2022.pdf>
- Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030 <https://www.rpdiscapacidad.gob.es/estudios-publicaciones/estrategia-discapacidad-2022.htm>
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una unión de la igualdad: estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52021DC0101>

LA MULTIDISCRIMINACIÓN LABORAL. Techos de cristal y muros invisibles por orientación sexual y género

- Comisión Europea sobre la revisión intermedia del Marco Europeo de Estrategias Nacionales de Integración de los Gitanos. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0458&from=EN>
- Estrategia Nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030. https://www.dsca.gob.es/sites/default/files/derechos-sociales/estrategia_aprobada_com.pdf
- Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco. Informe *Violencia de género y empleo*. 12ª edición. 2024. [12-Informe-Violencia-de-genero-y-empleo.pdf](#)
- Informe del Mercado de Trabajo de las personas extranjeras. 2024. https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2024/Informe-del-Mercado-de-Trabajo-de-las-Personas-Extranjeras.-Estatal-2024-Datos-2023-.pdf
- AMFAR, *Digitalización y teletrabajo: dos claves frente a la discriminación laboral de las mujeres rurales*, en Closingap. Informe “Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural” núm. 12, [Informe Women for a Healthy Economy](#).
- Closingap. [La brecha de género se intensifica en el mundo rural: mayor precariedad laboral, infrarrepresentación en la toma de decisiones y peor conciliación](#), 2022.