



Universidad de Oviedo
Facultad de Derecho

MÁSTER EN PROTECCIÓN JURÍDICA A PERSONAS Y GRUPOS
VULNERABLES

La discriminación interseccional ejercida
hacia las mujeres gitanas en el ámbito
laboral

Autora: Marta Corchero Márquez

Tutora: Ana Rosa Argüelles Blanco

TRABAJO FIN DE MÁSTER

Curso 2022-2023

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD DEL TRABAJO FIN DE MÁSTER

(de acuerdo con lo establecido en el artículo 8.3 del Acuerdo de 5 de marzo de 2020, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo, por el que se aprueba el Reglamento sobre la asignatura Trabajo Fin de Máster de la Universidad de Oviedo)

D./D.^a Marta Corchero Márquez, con DNI 24414370P

DECLARO QUE:

El Trabajo Fin de Máster titulado “*La discriminación interseccional ejercida hacia las mujeres gitanas en el ámbito laboral* “ que presento para su exposición y defensa, es original y he citado debidamente todas las fuentes de información utilizadas, tanto en el cuerpo del texto como en la bibliografía.

En Oviedo, a 19 de julio de 2023

Firmado: Marta Corchero Márquez

RESUMEN:

La discriminación interseccional ejercida hacia las mujeres gitanas en el ámbito laboral.

La población gitana ha sido discriminada social y jurídicamente desde su llegada al territorio español. Y en la actualidad, siguen sufriendo de desigualdad en el acceso a diferentes bienes y servicios, que se acentúa en el caso de las mujeres gitanas, fruto de la discriminación interseccional y de la confluencia de la discriminación dentro y fuera de la comunidad. Especialmente el ámbito laboral, donde los datos de diferentes estudios reflejan el bajo índice de ocupación, en comparación al resto de la población. En este contexto, para asegurar la igualdad de los colectivos más discriminados, el Estado español desarrolla diferentes políticas públicas destinadas a mejorar su acceso al mercado laboral, a través del sistema de formación profesional y las medidas de fomento de empleo y de acción positiva, pero al tratarse la perspectiva interseccional de un concepto novedoso, la lucha contra la discriminación suele darse por factores independientes, donde las mujeres gitanas tienden a quedar fuera, tanto por motivo de etnia, como de género. Aun así, gracias a la más reciente legislación en materia antidiscriminatoria, el Estado tiene diferentes mecanismos para asegurar el principio de igualdad de trato y no discriminación, a través de la nulidad de las decisiones discriminatorias por parte de los empleadores, la intervención administrativa en las inspecciones de trabajo y el control judicial ante supuestos discriminatorios.

Palabras clave: mujeres gitanas; discriminación interseccional; ámbito laboral.

ABSTRACT:

Intersectional discrimination against Roma women in the workplace.

Roma population has been socially and legally discriminated since their arrival to Spanish Territory. And currently, they keep suffering from inequality in access to different goods and services, which is accentuated in the case of Roma women, by the result of intersectional discrimination and the confluence of discrimination within and outside the community. Especially in workplace, where data form different studies reflect the low employment rate, compared to the rest of the population. In this context, to ensure the equality of the most discriminated groups, the Spanish State develops different public policies aimed at improving their access to the labor market, through the professional training system and different measures to promote employment and positive actions, but as the intersectional perspective is a new concept, the fight against discrimination usually occurs due to independent factors, where Roma women tend to be left out, both because of ethnicity and gender. Even so, thanks to the most recent anti-discrimination legislation, the State has different mechanisms to ensure the principle of equal treatment and non-discrimination, through the nullity of discriminatory decisions by employers, administrative intervention in labor inspections and judicial review of alleged discriminatory practices.

Key words: Roma women; intersectional discrimination; workplace.

ÍNDICE

ABREVIATURAS:	5
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO 1: LA SITUACIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES GITANAS	8
1.1 HISTORIA DEL PUEBLO GITANO: EXCLUSIÓN Y DISCRIMINACIÓN	8
1.1.1 LLEGADA A LA PENÍNSULA Y PRIMERAS LEYES ANTIGITANAS:	8
1.1.2 PERIODO DE INTEGRACIÓN	11
1.1.3 PERIODO DEMOCRÁTICO E IGUALDAD ANTE LA LEY	12
1.2 LAS CUATRO ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN DE LA POBLACIÓN GITANA EN LA ACTUALIDAD	14
1.2.1 EN EL ACCESO A LOS BIENES Y SERVICIOS	15
1.2.2 EN LA SALUD	16
1.2.3 EN LA EDUCACIÓN	17
1.2.4 EN EL EMPLEO	18
1.3 DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD PATRIARCAL	19
1.3.1 DISCRIMINACIÓN DENTRO Y FUERA DE LA COMUNIDAD	19
1.3.2 OTROS FACTORES DE DISCRIMINACIÓN, EN ESPECIAL LA POBREZA Y LA FALTA DE ESTUDIOS	22
CAPÍTULO 2: LA DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL: UNA NUEVA CATEGORÍA JURÍDICA	26
2.1 RECONOCIMIENTO DE LA DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL	26
2.1.1 EL ORIGEN DEL CONCEPTO	26
2.1.2 ADOPCIÓN POR LA ONU	29
2.2 LA DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL EN LA LEGISLACIÓN	32
2.2.1 EN LA NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA	32
2.2.2 EN EL DERECHO ESPAÑOL	36
CAPÍTULO III: LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES GITANAS	40
3.1. PROBLEMAS DE ACCESO AL MERCADO LABORAL: ALGUNOS DATOS	40
3.2 MECANISMOS PARA SUPERAR LA EXCLUSIÓN LABORAL DE LA MUJER GITANA	42

3.2.1 LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO COMO HERRAMIENTA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES.....	43
3.2.2 LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES GITANAS AL MERCADO LABORAL: MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO	48
3.2.3 ACCIONES POSITIVAS Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	51
3.3 LAS GARANTÍAS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO	57
3.3.1 LA NULIDAD DE LAS DECISIONES DISCRIMINATORIAS	58
3.3.2 LA INTERVENCIÓN ADMINISTRATIVA	61
3.3.3 EL CONRTOL JUDICIAL	62
CONCLUSIONES	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:.....	67
LEGISLACIÓN.....	73
INTERNACIONAL:	73
SUPRANACIONAL:	74
NACIONAL:	75

ABREVIATURAS:

ART: Artículo

BOE: Boletín Oficial del Estado

CE: Constitución Española

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

CEDRE: Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica

CERD: Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial

CRPD: Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

EN: Estrategia Nacional

ERRC: Centro Europeo de los Derechos para los Roma/Gitanos

ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ICCPR: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

ICESCR: Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

LEm 3/2015: Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

LEm 3/2023: Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

LJS: Ley 36/2011, de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

LOIEMH: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

INI: Own-initiative procedure

ONU: Organización de Naciones Unidas

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal

SJS: Sentencia del Juzgado de lo Social

INTRODUCCIÓN

El objeto de estudio de esta investigación es conocer desde una perspectiva socio-jurídica, a que nivel se produce la discriminación interseccional que se ejerce sobre las mujeres gitanas en el acceso al mercado laboral, según los estudios, y en el análisis de la protección jurídica que se ofrece en el estado español al respecto, además de las políticas públicas dirigidas a revertir la situación de desigualdad en este ámbito. El interés en este tema recae en la necesidad de conocimiento de la situación uno de los colectivos más presentes y vulnerables en el contexto actual, pero al que sin embargo, menos protección específica se les ha proporcionado hasta la fecha, teniendo en cuenta la casi ausencia de estudios en la materia, especialmente en el ámbito jurídico. La importancia de este estudio en el momento actual recae en la novedad del reconocimiento del concepto de interseccionalidad como forma propia de discriminación por primera vez en el ordenamiento español a través de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, además de la reciente incorporación de la población gitana como colectivo de atención prioritaria en las políticas de empleo en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

En cuanto a la metodología, en el desarrollo de este trabajo ha sido fundamental el análisis de estudios sociológicos cualitativos y cuantitativos que pongan en relieve cual es la situación laboral de las mujeres gitanas en la actualidad, además de literatura histórica, necesaria para contextualizar el objeto de estudio. Por lo que respecta a las fuentes jurídicas, se han analizado a través de estudios doctrinales de diferentes autores/as, principalmente aquellas en las que se desarrollase el concepto de discriminación interseccional y/o la protección a las mujeres gitanas en el ámbito laboral, a través de diferentes convenios, convenciones o declaraciones de Naciones Unidas, como la Declaración de Nueva York, para los Refugiados y Migrantes, del 19 de septiembre de 2016 o el Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); informes y Directivas de la Unión Europea, como la Dir. 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y la 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su

origen racial o étnico, y poniendo especial énfasis en su aplicación en el derecho español, a través normativa, como las Leyes 15/2022 y la 3/2023, citadas anteriormente. Y finalmente, en materia de fomento de empleo, se han observado diferentes políticas públicas, como estrategias y planes estatales, como la Estrategia Nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030 y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, destinados a mejorar la empleabilidad de las mujeres gitanas.

Por último, la estructura se divide en tres capítulos, de los cuales, el Capítulo 1 consiste en una contextualización del objeto de estudio, haciendo un breve recorrido histórico de la llegada del pueblo gitano al territorio español, poniendo énfasis en la aplicación de las más de 200 “leyes antigitanas” aprobadas hasta la llegada de la democracia, que han condicionado el desarrollo de esta etnia en todos los aspectos, necesario para entender la situación social de las gitanas en la actualidad, y de qué manera se sigue perpetuando la discriminación hacia ellas, en diferentes ámbitos, como en el acceso a los bienes y servicios, en la salud, en la educación y en el empleo, tanto de forma estructural, como dentro de la comunidad gitana, causando de altos índices de pobreza y de exclusión social y un bajo acceso a la formación académica, determinante en el acceso al mercado laboral. En el Capítulo 2 se hace una aproximación a la discriminación interseccional desde una perspectiva jurídica, teniendo en cuenta el origen del concepto, acuñado por la abogada Kimberlé Crenshaw en 1989, y observando la evolución de su reconocimiento en organismos internacionales, como la Organización de Naciones Unidas y su aplicación en normativa de la Unión Europea, a través del desarrollo de Directivas, hasta la más reciente incorporación en el derecho español, a través de la Ley 15/2022. Finalmente, el Capítulo 3 está dedicado a la situación laboral de las mujeres gitanas en la actualidad. Desde la aproximación a datos que constatan la desigualdad en la ocupación y en el acceso al mercado laboral que sufren, respecto al resto de la población, hasta el desarrollo de diferentes políticas públicas desarrolladas al respecto, como mecanismos para superar la exclusión laboral. Finalmente, se aporta un análisis de las garantías legales del principio de igualdad y no discriminación, desarrolladas en la legislación española vigente.

CAPÍTULO 1: LA SITUACIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES GITANAS

1.1 HISTORIA DEL PUEBLO GITANO: EXCLUSIÓN Y DISCRIMINACIÓN

Teniendo en cuenta la ausencia de contenido en la historia del pueblo gitano, debido a la falta de certeza sobre su origen por parte de algunos historiadores y a la falta de contenido contado por el relato de las personas de la propia etnia, debe apuntarse que el estudio de su historia se ha dado a través de una perspectiva etnocentrista, como argumenta Martín Sánchez (2018, pp.11-12), a través de textos legislativos y procesales que únicamente aportan connotaciones negativas sobre su etnia y estudios que tan solo ofrecen una imagen homogénea y poco individualizada de las vidas de los gitanos. Pero la exclusión social del pueblo gitano tiene una gran profundidad histórica, por ello no es posible entender su situación actual sin conocerla (Gamella, 2011, pp. 16-17).

1.1.1 LLEGADA A LA PENÍNSULA Y PRIMERAS LEYES ANTIGITANAS:

El origen del pueblo gitano sigue siendo en la actualidad confuso para los historiadores. Se conoce que en el siglo XV hubo una primera inmigración de gitanos hacia Europa proveniente de Egipto y más tarde, en el siglo XIX, llegaron algunas familias gitanas desde Hungría, por lo que se creyó que provenían del este de Europa. Pero explicaciones más científicas, a través del estudio del ADN, concretan el origen de los gitanos al noroeste de la India.

Las estimaciones de diversos estudios históricos señalan que fueron entre mil y dos mil gitanos los que emigraron a España desde Centroeuropa desde inicios del siglo XV, y en el censo del siglo XVIII ya se contabilizaban unos once mil gitanos. Como se ha señalado, se cree que la primera llegada del pueblo gitano al territorio español fue a principios del siglo XV, presentándose como emigrados políticos, penitentes y peregrinos (Martín Sánchez, 2018, pp.15-19), motivo por el cual Alfonso V de Aragón autorizó la entrada de

las personas que circulaban, como peregrinos, a través de una Carta de Paso (Filigrana García, 2020, pp. 22).

En un principio, los primeros gitanos que llegaron a territorio español tuvieron una buena acogida (Filigrana García, 2020, pp. 22), pero en un contexto histórico en el que se pretendía crear una unificación política y religiosa de lo que ahora es España (López Rodríguez, 2018, pp. 266), la expulsión de los judíos y de los moriscos de la península bajo el reinado de los Reyes Católicos, sería el pretexto de lo que pasaría más adelante contra el pueblo gitano. En un principio no se quiso expulsar a los gitanos como grupo homogéneo, se apostó por una reglamentación asimiladora en la que los gitanos tenían que adaptarse a las formas de vida autóctonas, integrándose en la sociedad y en el mundo laboral, o bien abandonar el territorio (Martín Sánchez, 2018, pp. 22-28). Esta idea fue plasmada en la considerada la primera ley contra el pueblo gitano de España, la Real Pragmática de los Reyes Católicos de 1499 (López Rodríguez, 2018, pp. 267), que decía así: *“Los egipcianos y caldereros extranjeros, durante los sesenta días siguientes al pregón, tomen asiento en los lugares y sirvan a señores que les den lo que hubieres menester y no vaguen juntos por los reinos; o que al cabo de sesenta días salgan de España [...]”* (López Rodríguez, 2018, pp. 267).

Pero esta pragmática no tuvo efectos prácticos al que era su cometido, la expulsión o la dilución del pueblo gitano entre el resto de la sociedad, pues los gitanos no hicieron ninguna de las dos cosas. Y por ello fue la primera de muchas legislaciones que vendrían en España en contra de ellos, llegándose a elaborar hasta 250 providencias entre 1499 y 1783, castigando su forma de vida, su lengua, su rechazo a asentarse en un lugar fijo y a ocupar un empleo reconocido como tal. Las siguientes disposiciones fueron siendo cada vez más restrictivas, especialmente al delimitar los lugares donde podían residir a aquellos que fuesen más controlables por las autoridades y donde hubiese mayor proporción del resto de la población (Martín Sánchez, 2018, pp. 23-25).

Años más tarde, para compensar las deficiencias de la ley de 1499, Carlos I promulgó en 1539 una nueva (Martín Sánchez, 2018, pp. 29), en la que se modificaban los castigos impuestos a los gitanos y gitanas de la anterior. En esta nueva orden las personas que no cumpliesen el mandato de asentarse en un lugar fijo, tomasen un oficio reconocido, y a

hechos prácticos, dejaran de ser gitanos, serían encarcelados, y en el caso de las mujeres, con el fin de perseguir su control social y sexual (Filigrana García, 2020, pp. 31). Durante las siguientes décadas se siguió persiguiendo al pueblo caló, con la intención de efectuar su expulsión de la península, y no fue hasta el mandato de Felipe IV, entre 1621 y 1665, que se produjo la definitiva incorporación de los gitanos en España, y las nuevas disposiciones ya no se orientaron a su expulsión, si no a su disolución en la sociedad (Sánchez, 1994, citado por Martín Sánchez, 2018, pp. 31). Pero eso no significó, el fin de la legislación en contra de esta etnia, que perduró hasta finales del siglo XX. En 1692, por ejemplo, durante el mandato de Carlos II, se volvió a legislar en contra de ellos, limitando sus asentamientos con la intención de diluirse en la sociedad, y en la misma línea, durante los Borbones, se continuó con la misma práctica, ordenando su avicinamiento (Martín Sánchez, 2018, pp. 32-33).

En junio de 1749 se da el considerado el peor episodio de la historia gitana en España, con la aprobación de la Pragmática de Fernando VI, durante su mandato, (López Rodríguez, 2018, pp. 267), en la que se ordenó la prisión general para todos los gitanos y gitanas del país con el objetivo de exterminar al pueblo gitano (Filigrana García, 2020, pp. 35), debido a considerarse el gitanismo, un estilo de vida asocial y quebrantante del pacto social establecido. Este acontecimiento fue llamado la Gran Redada, y se trataba de una medida de control del pueblo gitano mucho más drástica a las anteriores, (Martín Sánchez, 2018, pp. 64-65), en la que se puso especial énfasis en encarcelar a las mujeres gitanas, para evitar su reproducción (Filigrana García, 2020, pp. 35), a las que se llevó a los llamados “depósitos”, una mezcla de cárcel y fábrica, mientras que los hombres fueron destinados a trabajar en arsenales (López Rodríguez, 2018, pp. 267). La Pragmática fue vigente hasta 1763, cuando el rey Carlos III encargó la liberación de los gitanos y gitanas que quedaban presos, que fueron siendo puestos en libertad de manera escalonada hasta 1765, dos años más tarde (Martín Sánchez, 2018, pp. 71-72).

Este episodio “*negro*” de la historia (Martín Sánchez, 2018, pp. 35) supuso un retroceso en el plan de sedentarización del pueblo gitano, pues las personas y familias socialmente establecidas y con domicilio fijo que habían sido detenidas, volvieron a la vida nómada

tras su liberación por miedo a ser detenidas de nuevo, reforzando así su posición de no asentarse en un lugar concreto (López Rodríguez, 2018, pp. 267-268).

1.1.2 PERIODO DE INTEGRACIÓN

En 1783, aún bajo el mandato de Carlos III, este declara que los gitanos deberán elegir libremente un domicilio fijo para asentarse, disfrutando por primera vez de igualdad con el resto de españoles en este sentido, desde su llegada a la península. Pero para hacer efectivo este derecho, se les pedía cumplir tres normas, la primera, lógicamente, que se estableciesen en un lugar fijo, abandonado el nomadismo, la segunda, que dejaran de vestirse y adornarse de la forma que lo hacían, y la tercera, que no hablasen su lengua, el caló, en público (López Rodríguez, 2018, pp. 268). Esta fue considerada la última pragmática contra el pueblo gitano en España que, a diferencia de las medidas anteriores, más persecutorias y represoras, pretendía extinguir la diferencia gitana, para que la etnia se diluyese en la sociedad, a través de prohibir, su lengua, sus costumbres y su forma de vida, marcando de aquí en adelante un nuevo rumbo en la política antigitana española, a través de un proceso de integración (Martín Sánchez, 2018, pp. 35-38).

En 1812, con la aprobación de la Constitución de Cádiz, de 19 de marzo, la primera de la historia de España, se avanza considerablemente en la regulación jurídica del pueblo gitano en el territorio nacional (López Rodríguez, 2018, pp. 268), pues a partir de entonces se ampliaba la posibilidad de reconocerse de nacionalidad española a *ius solis*, de manera que los gitanos nacidos en territorio español, eran a partir de entonces españoles (Martín Sánchez, 2018, pp. 78). Pero para que pudiera reconocérseles dicha nacionalidad, debían hacerlo a través de vincular su residencia a un lugar físico y abandonar la vida nómada, motivo por el cual a muchas personas gitanas les llevó hasta 300 años más que se les reconociese la nacionalidad (López Rodríguez, 2018, pp. 268).

Sin embargo, 37 años más tarde, durante el mandato de Isabel II, se promulgó la Ley de Vagos de 1845, que penaba la ausencia de trabajo remunerado continuado, lo cual afectó directamente a los gitanos y gitanas por ser su modo de vida habitual, siendo sancionados

por la disposición. Esta ley perduró hasta la Segunda República, bajo el nombre de Ley de Vagos y Maleantes de 4 de agosto 1933, y se recuperó también durante el franquismo con el fin de reprimir a todos los elementos considerados antisociales del país. La importancia de esta ley para la vida de los gitanos residía principalmente en el Reglamento de la Guardia Civil de 1943, aprobado bajo este decreto, (Martín Sánchez, 2018, pp. 78-103) que castigaba el modo de vida de los gitanos y exigía una vigilancia especial para ellos (Filigrana García, 2020, pp. 67). Los artículos de principal impacto de dicho reglamento y que permanecieron vigentes hasta 1978, son los siguientes (López Rodríguez, 2018, pp. 269):

Artículo 4: *“Se vigilará escrupulosamente a los gitanos, cuidando mucho de reconocer todos los documentos que tengan, observar sus trajes, averiguar su modo de vivir y cuanto conduzca a formar una idea exacta de sus movimientos y ocupaciones, indagando el punto al que se dirigen en sus viajes y el objeto de ellos”* (López Rodríguez, 2018, pp. 269).

Artículo 5: *“Como esta clase de gente no tiene por lo general residencia fija, se traslada con frecuencia de un punto a otro en que sean desconocidos, conviene tomar de ellos todas las noticias necesarias para impedir que cometan robos de caballerías o de otra especie”* (López Rodríguez, 2018, pp. 269).

Como queda expuesto, durante la dictadura, los grupos de personas marginadas y consideradas antisociales por el régimen sufrieron de una situación aún más vulnerabilizada y precarizada en el país, con lo cual los gitanos resultaron especialmente víctimas de acciones represoras de control social (Martín Sánchez, 2018, pp. 102).

1.1.3 PERIODO DEMOCRÁTICO E IGUALDAD ANTE LA LEY

Con la muerte de Franco y la llegada de la democracia a España, quedó obsoleta la última legislación considerada antigitana (Filigrana García, 2020, pp. 67). La Constitución Española, en adelante, CE, de 29 de diciembre 1978, proclamó en su Artículo 14 el

principio de igualdad ante la ley entre todos los españoles, que abriría por primera vez un camino hacia la igualdad efectiva del pueblo gitano: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (Constitución Española, 1978).”*

Sin embargo, autores como Filigrana García (2020) y Martín Sánchez (2018), consideran que la Ley 16/1970, de 4 de agosto, sobre de Peligrosidad y Rehabilitación Social, que estuvo en vigor hasta 1989, seguía persiguiendo y castigando al pueblo gitano. Argumentando que, aunque no se les nombraba literalmente como elemento antisocial digno de persecución, se castigaban las circunstancias en las que aún vivían como propias de comportamiento antisocial: la ausencia de documentación, como el documento de identidad, del registro civil, la situación jurídica irregular o la falta de domicilio fijo y de empleo reconocido. Lo que supuso constantes redadas en sus asentamientos, identificaciones policiales y procesos judiciales (Filigrana García, 2020, pp. 93-94), utilizando este instrumento jurídico contra el pueblo gitano (Martín Sánchez, 2018, pp.103).

Así pues, hasta finales del siglo pasado, no ha podido afirmarse que existiese una igualdad formal entre gitanos y el resto de la población española. Incluso cuando dicha igualdad se consideró garantizada bajo el Artículo 14 CE y la entrada a la nueva era democrática, el sistema generó nuevas formas de discriminación no directa hacia el pueblo gitano, como se vio con la mencionada Ley de Peligrosidad Social, que tuvo efectos jurídicos sobre la desigualdad material de las personas gitanas.

En esta línea, según Martín Sánchez (2018, pp. 113), en la actualidad sigue habiendo un problema de convivencia entre el pueblo gitano y el resto de la población española, pues aún se sigue percibiendo como un grupo defraudador del pacto social. Como explica Filigrana García (2020, pp. 64), este hecho hace que a día de hoy siga habiendo una significativa mayor proporción de gitanos encarcelados, procesados, detenidos e identificados, en comparación al resto de la población. En esta reciente era democrática, el antigitanismo, que es la forma de racismo específico hacia las personas gitanas y hacia

lo gitano, se sustenta bajo la idea etnocentrista de que ellos son los responsables de su exclusión, y aunque haya sido erradicado en el papel, este tipo de racismo específico todavía se manifiesta en prácticas que sitúan a los gitanos y gitanas en situación de desigualdad (Filigrana García, 2020, pp. 67).

Los gitanos y gitanas de entonces fueron las personas que actualmente se considerarían en riesgo de exclusión social, o lo que tradicionalmente se ha denominado como marginados, es decir, *“todos aquellos grupos humanos que no respondían a las conductas morales, religiosas, modos y usos comunes y prácticas de búsqueda de ingresos acostumbrados.”* Por lo que el abordaje político sobre su presencia en la sociedad española ha ido fluctuando entre posturas de rechazo, fruto de su negativa a asimilarse al sistema productivo establecido, hacia medidas represoras y legislación antigitana (Martín Sánchez, 2018, pp. 24). En la actualidad se traducen en que se les siga sometiendo a procesos de exclusión socioeconómica y territorial (Gamella, 2011, pp. 15).

Todo este bagaje histórico ha hecho que a día de hoy el pueblo gitano haya establecido las características de su propia estructura social, cultural, laboral o educativa entre otras, como minoría étnica, con una organización social interna que presenta un sistema basado fuertemente en los roles de géneros, en el matrimonio, el parentesco, y también la resistencia a la exclusión, a través de la cooperación (Gamella, 2011, pp. 26).

1.2 LAS CUATRO ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN DE LA POBLACIÓN GITANA EN LA ACTUALIDAD

Partiendo de este contexto, en la actualidad, el Centro Europeo de los Derechos para los Roma/Gitanos, en adelante ERRC, publicó el informe “Discriminación Contra las Mujeres Gitanas en España” de 23 de junio de 2004 con el que presentó en la Comisión de la Organización de Naciones Unidas, en adelante, ONU durante la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 18 de diciembre de 1979, en adelante, CEDAW, un análisis sobre la situación de las mujeres gitanas en España en materia de vulneración de derechos en diferentes aspectos. Con ellos

se avisaba al Gobierno de España sobre la falta de datos e información estadística sobre los grupos en situación de vulnerabilidad en el país. (López-Angulo, 2005, pp. 1).

Según el estudio de Fundación Secretariado Gitano (2017, pp. 26), los ámbitos en los que se detecta más formas de discriminación hacia ellos son en los y servicios, la salud, la educación y el empleo, coincidiendo así con los aportados por la Resolución del Parlamento Europeo del 10 de diciembre de 2013, sobre la situación de las mujeres gitanas, en el que se afirma que *“tiene un acceso limitado al empleo, la educación, la salud, los servicios sociales y la toma de decisión”* (Parlamento Europeo, 2013). Siendo los principales obstáculos para identificar estas formas de discriminación hacia las mujeres gitanas, la falta de voluntad política para identificar y erradicar esta discriminación, fruto de la normalización de esta, debido a la interiorización de los sistemas de opresión machistas y racistas, que se sostienen tanto en la sociedad como en las instituciones estatales (Fundación Secretariado Gitano, 2017, pp. 26). Por ello, tomando estos parámetros como referencia, a partir de diferentes estudios puede apreciarse que:

1.2.1 EN EL ACCESO A LOS BIENES Y SERVICIOS

Según datos recogidos en la Estrategia Nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030, en adelante, EN 2021-2030, en el 2016, se calculaba que el 16% de la población gitana habitaba con problemas de humedad y el 8,9% convivía en situación de sobreocupación o hacinamiento. Y se aseguraba que general, la situación residencial de las personas gitanas había empeorado con la crisis de la COVID-19, especialmente para las personas que viven en infraviviendas o asentamientos. También se calculó que el 66,2% de los hogares habitados por gitanos se encontraban en estado de conservación deficiente o malo, el 27,59% no tienen acceso a calefacción, ni el 5,2% tiene acceso a electricidad. Además, sigue existiendo una tasa del chabolismo del 2,17 y el 30,8% de las personas gitanas encuestadas por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE) en 2020, aseguran haber sufrido discriminación en los procesos de alquiler y/o compra de vivienda en el último año (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2021, pp. 36).

Además, cabe apreciar los siguientes datos aportados por el mismo estudio, que corroboran la preocupante situación de pobreza y exclusión social que padecen las personas gitanas en la actualidad en España, a través de tres dimensiones: el riesgo de pobreza, la carencia material y la actividad laboral: Un 85,9% de los/as gitanos y gitanas españole/as se encuentra en riesgo de pobreza, pues presentan un ingreso equivalente al 60% de la mediana de la población. El 76,8% está en riesgo de carencia material severa, pues no puede permitirse al menos 4 de 9 ítems considerados necesarios en el estudio. Y el 36,2 de la población en edad de trabajar no lo hace o tiene una baja intensidad laboral. Con lo que se concluye que el 92% de la población gitana se encuentra en situación de pobreza y/o exclusión social, frente al 29,3% del resto de la población, pues le afectan al menos uno de estos tres indicadores (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2021, pp. 45). A lo que apunta Filigrana García (2021, pp. 68), que aunque no todo los gitanos sufren de pobreza estructural, además de dificultades para el acceso a los bienes básicos, también quienes no lo sufren continúan padeciendo el rechazo social y el cuestionamiento a su identidad cultural.

1.2.2 EN LA SALUD

A muchos gitanos, entre 120.000 y 180.000, no se les ofrece una adecuada asistencia sanitaria, debido en ocasiones a la atribución por parte del personal médico de posibles patologías a características culturales (López-Angulo, 2005, pp. 3) Por ello, la EN 2021-2030 advierte de la necesidad de formar a los profesionales del sector sanitario en enfoques de equidad, incluyendo el género, y de las muchas formas en las que ha sido discriminada la población gitana en el ámbito de la salud, además del compromiso de incluir transversalmente las necesidades sanitaria de la población gitana en los planes de salud locales, desde una perspectiva de género y transversal (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2021, pp. 43).

Según los datos, los gitanos y gitanas presentan una esperanza de vida alrededor de 10 años inferior que la del resto de la población y además puede observarse que la tendencia

natural en la cual las mujeres viven más tiempo que los hombres, se reduce considerablemente en el caso de la población gitana (Fundación Secretariado Gitano, 2014)¹, entre otros motivos porque aún enfermas, cargan con el cuidado del resto de familiares (López-Angulo, 2005, pp. 3). De hecho, según los datos ofrecidos por la encuesta de la EN 2021-2030, el 17% de los gitanos considera su estado de salud “malo” o “muy malo”, y el 34,8% lo considera regular, siendo peor la valoración general de las mujeres gitanas en un 10% (Ministerio de Derechos Sociales y agenda 2030, 2021, pp. 40-41).

1.2.3 EN LA EDUCACIÓN

Hace tan solo unos 40 años que la población gitana se ha incorporado al sistema educativo español, y aunque los avances son positivos en los últimos años, sigue existiendo una gran brecha en el acceso al sistema y en las posibilidades de completar los estudios obligatorios, entre la población gitana y el resto de la población (Fundación Secretariado Gitano, 2013)². El ERRC denunciaba una tendencia a la segregación y oposición a la admisión de niños y niñas gitano/as en las escuelas, incluso en colegios públicos. En cuanto al incipiente abandono escolar, según los datos, es mayor en niñas, en acabar la educación obligatoria (en un 90%), que en niños (en un 70%), debido a los valores patriarcales (López-Angulo, 2005, pp. 2-3).

En la actualidad siguen existiendo brechas en educación entre la población gitana y la general en los siguientes aspectos: Una tasa del 5,6% en hombres y 13,8% en mujeres de analfabetismo entre gitanos, una falta de estudios completados en un 31,4% en hombres y en un 41,2% en mujeres, y tan solo el 14,6% de la población gitana tiene estudios secundarios o superiores completados. Por tanto, aunque se observa una lenta pero progresiva evolución en la escolarización y la finalización de los cursos educativos en la población gitana en la última década sigue existiendo una evidente brecha de género en los datos, lo cual hace necesario abordar las necesidades específicas de las mujeres gitanas

¹ Disponible en: <https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/internacional/situacion.html>

² Disponible en: https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/educacion/en_cifras.html

y elaborar políticas dirigidas a que no abandonen los estudios (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2021, pp. 18).

1.2.4 EN EL EMPLEO

En 2004, el ERRC destacaba la alta tasa de desempleo de las mujeres gitanas, de un 65%, frente a un 33% en los hombres gitanos y el reducido abanico de sectores laborales, a menudo, ligados a la economía sumergida, como son el de la venta ambulante, la recogida de basuras o el trabajo doméstico, a los que son abocadas las mujeres gitanas. Lo cual denota la evidencia en la discriminación en el empleo que sufren las personas gitanas, especialmente las mujeres (López-Angulo, 2005, pp. 3).

Por otro lado, según Ferrando García (2018, pp. 33), la Comunicación Anual Europea de 2017, sobre la Revisión intermedia del Marco europeo de estrategias nacionales de integración de la población gitana, señaló la elevada tasa de desocupación laboral y estudiantil entre jóvenes gitanos, y destacó una importante brecha en la tasa de empleo entre hombre y mujeres gitanas, advirtiendo de la importancia de adoptar medidas para incentivar la contratación de personas de etnia gitana y evitar la discriminación en el empleo. Pues según Fundación Secretariado Gitano (2019, pp. 17), el 63% de los gitanos de entre 16 y 30 años no estudian ni trabajan y se estima que el 58% son mujeres.

A continuación, puede apreciarse la importante brecha en el ámbito laboral que se presenta, entre la población gitana y la general, que está directamente relacionada con las situaciones de pobreza y de exclusión social a los que las personas gitanas se enfrentan (Fundación Secretariado Gitano, 2019, pp. 14):

Tabla 1. Ocupación y desempleo.

OCUPACIÓN	
Población general	Personas gitanas
50,01%	27%
DESEMPLEO	
Población general	Personas gitanas
14,5%	52%

Fuente: Fundación Secretariado Gitano (2019, pp. 14).

1.3 DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD PATRIARCAL

1.3.1 DISCRIMINACIÓN DENTRO Y FUERA DE LA COMUNIDAD

Autoras como Domínguez, Flecha & Fernández (2004, pp. 83) afirman que, si la comunidad gitana ha estado históricamente excluida de la sociedad, las mujeres gitanas aún lo han estado más, pues ser mujeres conlleva una situación de desigualdad respecto a los hombres tanto dentro como fuera de la comunidad. En su caso, sufren a día de hoy discriminación fuera de la comunidad en cuestiones como el acceso a la educación o al empleo, por el estigma asociado a su origen étnico, por ser mujeres, por falta de recursos o por todo a la vez (Marques Gonçalves & Willem Cilia, 2020, pp. 130). Y dentro de la comunidad, el rol de la mujer sigue siendo muy tradicional y está lo suficientemente extendido como para considerarlo general. Consiste en un posicionamiento siempre subordinado al del hombre, primero al de su padre y sus hermanos, y más tarde al de su marido, cuando se casa. Sus labores prácticamente se limitan al trabajo doméstico o a la venta ambulante en los mercados. Desde corta edad, las niñas colaboran en las tareas domésticas y de cuidados, permaneciendo bajo el control del padre hasta que se casan, normalmente en la pubertad. Las mujeres que se casan mediante el rito gitano, que tienen muchos hijos, especialmente si son varones y que ante una posible viudedad, permanecen

solas, son consideradas de prestigio (Esparcia Ortega, 2009, pp. 215). Por estas dos razones, las mujeres gitanas se consideran uno de los grupos sociales que mayor vulnerabilidad y discriminación está sufriendo en la actualidad (Domínguez, Flecha & Fernández, 2004, pp. 83).

Según Fundación Secretariado Gitano (2017, pp. 26), esta discriminación inter y extra comunitaria se da debido que fuera de ella, existe un imaginario social colectivo basado en aspectos negativos asociados a ellas, y dentro de la comunidad se les imponen unos determinados roles de género patriarcales. Discriminación interna por motivo de género, por parte del propio colectivo gitano, y discriminación externa fuera de él, por parte de una sociedad en la que gozan de un menor estatus social por pertenecer a la etnia gitana y ser mujer (Ravnbøl, 2010, citado por Ferrando García, 2018, pp. 33).

Pues como apunta el Informe sobre la situación de las mujeres de los grupos minoritarios en la unión Europea (2003/2109 (INI)): *“Son a menudo víctimas de la violencia doméstica y sexual derivada de la estructura jerárquica y patriarcal de sus comunidades. Las mujeres romanes se hallan en la intersección de la cultura tradicional y de la modernidad. Se enfrentan con los valores de sus familias y el peso cultural del patriarcado, junto con actitudes racistas del conjunto de la sociedad para con su pueblo (Parlamento Europeo, 2004, pp. 17).”*

De hecho, ante casos de violencia doméstica o de género, las mujeres gitanas tienden a mostrarse reacias a la hora de denunciar, dado que debido al racismo institucional y a los fuertes estereotipos asociados a la población gitana en este aspecto, como personas con tendencia al delito, no confían en las instituciones. Ante lo que el informe apunta que se trata una causa de la interseccionalidad de factores pues el hecho de ser mujer víctima de violencia de género, junto con pertenecer a una etnia a la que se le imponen estereotipos raciales, la lleva a ser privada de recursos para velar por sus derechos (López-Angulo, 2005, pp. 2).

Por tanto, este tipo de limitaciones no estarían únicamente sustentadas en el antigitanismo, que es la forma específica de racismo contra la población gitana (Filigrana García, 2021, pp. 32) se trata de antigitanismo de género, que es la violencia ejercida contra las mujeres gitanas, un tipo concreto de ideología racista, diferente y a la vez interconectada con otro tipo de racismos, lo cual supone una barrera para mejorar las oportunidades y la calidad de vida. Por ello, las experiencias que interseccionan la vida de las mujeres gitanas suponen problemas que van más allá de los derechos de las comunidades gitanas o de la igualdad de género. En ellas, se expone la dinámica de la misoginia y el machismo en las culturas patriarcales de las sociedades convencionales y de las propias (López Olvera, 2022, pp. 137).

Ante esta realidad, en los años 60 apareció en España, el movimiento asociativo gitano, vinculado en un principio a la Iglesia y a organizaciones religiosas, con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de la comunidad, en torno a la escolarización, el acceso a viviendas dignas y la promoción de su cultura, pero la primera asociación exclusiva de mujeres gitanas en España fue más tardía, pues no nació hasta el año 1990, en la que en el inicio participaron unas 200 mujeres gitanas reunidas para debatir en torno a diferentes temas que atañían a su situación, como la puesta en marcha de políticas vinculadas a la Administración Pública que promoviesen el desarrollo de las mujeres. La proliferación de estas asociaciones supuso la creación de espacios propios para mujeres gitanas, no existentes hasta la fecha, que poco a poco han ido transformando y mejorando su realidad social y cultural. Desde entonces diferentes organizaciones de mujeres gitanas fueron surgiendo con el objetivo de luchar por la igualdad de derechos y por la promoción de las mujeres gitanas (López Olvera, 2022, pp. 138), sin embargo no se autodenominaban como feministas en su origen (Filigrana García, 2021, pp. 110-111), hicieron falta más de dos décadas para que se originase la primera asociación de mujeres gitanas descrita como feminista, en 2013, que se caracteriza por su crítica a las administraciones e instituciones racistas y sexistas y del clientelismo propio de las ONG progitanas (López Olvera, 2022, pp. 138-139).

Según Giménez (2018, pp. 127) la diferencia entre el feminismo gitano y el feminismo blanco eurocéntrico, es que este primero se sustenta en las bases del feminismo decolonial

de otras mujeres racializadas, como indígenas o afroamericanas, enfrentándose al racismo institucional a la vez que al sistema patriarcal por la defensa de sus derechos y libertades. Poniendo en manifiesto que, sin confrontar al racismo, el feminismo solo vela por los derechos de las mujeres no racializadas. (López Olvera, 2022, pp. 144). Cuando en realidad el feminismo se puede enunciar desde distintas realidades, su paraguas integra y articula multitud de denuncias contra las desigualdades que sufren diferentes mujeres (Filigrana García, 2021, pp. 110). Ante esta idea, la perspectiva de género interseccional se resiste a desvincular la etnia, la clase y el género de un todo, pues las barreras que estos factores pueden suponer solo pueden afrontarse de forma conjunta (Marques Gonçalves & Willem Cilia, 2020, pp. 131).

1.3.2 OTROS FACTORES DE DISCRIMINACIÓN, EN ESPECIAL LA POBREZA Y LA FALTA DE ESTUDIOS

Según el Parlamento Europeo (2022), la elevada tasa de desempleo que presentan las mujeres gitanas en Europa no se debe a un único motivo de discriminación, por origen étnico, por género o por situación socioeconómica, sino que estos motivos se refuerzan mutuamente, generando una forma de discriminación más profunda.

Pues según citado informe de 2004, las comunidades romaníes son la minoría étnica más importante de la Unión Europea, por tanto, la pobreza, la exclusión y la discriminación económica, social y política en la que se encuentran, debe de ser motivo de preocupación para la misma (Parlamento Europeo, 2004, pp. 8). Además, en el apartado O se expone que: *“las mujeres romaníes son víctimas de discriminaciones múltiples, pues son discriminadas y marginadas en la sociedad debido a su pertenencia a una minoría étnica y son oprimidas dentro de su comunidad debido a su género; considerando que esta situación hace que estas mujeres se enfrenten simultáneamente al racismo, al sexismo, a la pobreza, a la exclusión y a la violación de sus derechos humanos”* (Parlamento Europeo, 2004, pp. 8).

Los datos ofrecidos por la Investigación Barañi, aseguran que a principios del siglo, el 25% de las presas españolas eran gitanas, cuando tan solo representan aproximadamente un 1,5% de la población (Hernández, Imaz, Martín Palomo, et al., 2001, pp.166). Este dato tan desproporcionado informa o bien de la discriminación en la justicia penal proporcionada por los cuerpos policiales y judiciales (López-Angulo, 2005, pp. 2) o bien como argumenta Filigrana García (2021, pp. 97), como consecuencia del cruce de la pobreza y la etnicidad, pues las cárceles están llenas de personas gitanas pobres. Y es que según el Parlamento Europeo (2012), las mujeres gitanas están en un riesgo particular de exclusión social, pues están en desventaja tanto en comparación con las mujeres mayoritarias, como en comparación con hombres de su misma minoría étnica³.

En el caso del acceso a la educación, las niñas gitanas sufren de desigualdad en su perspectiva laboral desde antes de ser escolarizadas, pues ya puede apreciarse una pequeña diferenciación entre los cuatro años y la edad de inicio a la escolarización, en las que en 93% de las niñas gitanas, frente al 98% de los niños gitanos son escolarizados. Aun así, sorprende ver que la tasa de abandono escolar temprano es menor en mujeres, en un 69%, que en hombres, en un 71% (European Union Agency for Fundamental Rights, 2019, pp. 8-14). A pesar de que la tendencia se vuelve a revertirse cuando se trata de la finalización de la Educación Secundaria Obligatoria y de los Estudios Superiores además de en el analfabetismo, como se muestra en la siguiente tabla, y prosigue en esta línea, agravándose, cuando se trata de inserción laboral (Fundación Secretariado Gitano, 2019, pp. 43):

³ Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2012-0069_ES.html

Tabla 2. Formación académica.

EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA (ESO)		
Mujeres no gitanas	Hombres gitanos	Mujeres gitanas
75,2%	19%	15,5%
ESTUDIOS SUPERIORES		
Mujeres no gitanas	Hombres gitanos	Mujeres gitanas
52%	5%	3%
ANALFABETISMO		
Población general	Hombres gitanos	Mujeres gitanas
2%	5,6%	13,8%

Fuente: Fundación Secretariado Gitano (2019, pp. 43).

Y es que las mujeres gitanas se encuentran en una intersección de varios ejes de opresión, donde no solo les afecta su realidad como mujer, también como marginadas, excluidas y empobrecidas, por el hecho de ser gitanas (López Olvera, 2022, pp. 144). De hecho, algunas autoras sostienen que las mujeres gitanas no solo sufren la doble discriminación interseccional, por ser mujer y gitana, sino que hay un tercer factor que es prácticamente inherente a su situación, que es la falta de estudios. Constatando que *“la mujer gitana sufre una triple discriminación (por ser mujer, por ser gitana y por no tener titulaciones académicas)”* que además afectan directamente en su inclusión en el mercado laboral y a su permanencia en una situación precaria (Domínguez, Flecha & Fernández, 2004, pp. 83). A largo plazo, esto genera que una triple exclusión, que genera que las mujeres gitanas se encuentren en una situación menos favorecida que los hombres de la misma etnia (Valls & Aubert, 2003, pp. 24). Por tanto, en el caso de las mujeres gitanas, la discriminación que sufren es específica porque es diferente a la que sufren las mujeres no gitanas y los hombres gitanos, como resultado de la intersección de la etnia y el sexo,

sobre lo que se desarrollará más adelante. Teniendo en cuenta que a esta realidad, se le pueden sumar otros factores de discriminación que pueden converger tanto en este como en otros colectivos, generando otra forma de discriminación específica, como la edad, la zona geográfica, la orientación sexual o la discapacidad. Además, como norma general, a la situación de la mujer gitana en España, se le suele sumar la escasez de recursos derivados de la falta de oportunidades y acceso a la educación y al empleo en igualdad de condiciones, que lleva a situaciones de pobreza (Fundación Secretariado Gitano, 2017, pp. 26).

CAPÍTULO 2: LA DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL: UNA NUEVA CATEGORÍA JURÍDICA

2.1 RECONOCIMIENTO DE LA DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL

2.1.1 EL ORIGEN DEL CONCEPTO

Según Barrère Unzueta & Morondo Taramundi (2011, pp. 19) la discriminación es un concepto que *“constituyen las profundas injusticias enraizadas en normas y estereotipos que sufren algunos grupos, que estructuran al Estado y al mercado, y que no resultan necesariamente evidentes o intencionales,”* En base a esto, la reciente doctrina distingue entre diferentes tipos de discriminación, entre los cuales se encuentra la discriminación múltiple, que es aquella basada en más de una causa de discriminación (European Union Agency for Fundamental Rights (2017, pp. 68), a causa de la suma de motivos de discriminación, como el sexo y la etnia o el sexo y la discapacidad, por ejemplo. Pero además, dentro de este concepto de discriminación múltiple, deben distinguirse subtipos, entre los cuales se encuentra la discriminación interseccional (Ferrando García, 2018, pp. 23).

“La discriminación interseccional describe una situación en la que intervienen diversos motivos y estos interactúan entre sí de manera simultánea, de modo que resultan indisociables y generan tipos específicos de discriminación” (Liddell & O’Flaherty, 2018, pp. 66).

Se trata de un enfoque de la discriminación reciente y novedoso, (Frias, 2022, pp. 16), que tiene su origen a raíz del caso de DeGraffenreid contra General Motors en 1976, en el que la empresa estadounidense llevó a cabo un despido colectivo, justificando la selección del personal despedido bajo el criterio de antigüedad en la empresa. Pero tras ser despedidas en este proceso cinco mujeres negras, entre ellas DeGraffereind, estas alegaron que el criterio de antigüedad no era neutral, sino que habían salido perjudicadas por ser mujeres y por ser negras (La Barbera, 2017, pp. 192), pues la empresa no tuvo en

cuenta la situación norteamericana, en la que el factor de la antigüedad afectaba indirectamente a las mujeres negras, ya que debido a la discriminación sexual y racial, habían entrado más tarde en el mercado laboral, más allá del servicio doméstico, en comparación con otras mujeres u otros negros. Ante esto, las trabajadoras denunciaron a la empresa alegando que usar el criterio de antigüedad las perjudicaba como colectivo, pero el tribunal consideró que el despido era procedente, pues en la empresa permanecieron tanto mujeres blancas, como hombres negros (Ferrando García, 2018, pp. 24).

Ante esta situación, la abogada afroamericana Kimberlé Crenshaw, teorizó sobre este hecho acuñando en 1989 el concepto de discriminación interseccional para explicar la realidad que atravesaba a las mujeres negras en Estados Unidos (Ferrando García, 2018, pp. 24), quienes por un lado eran olvidadas en movimientos feministas por ser negras, y por el otro olvidadas en movimientos antirraciales por ser mujeres (Rodríguez Gutiérrez, 2019, pp. 73).

La convergencia de estos dos factores creaba una situación única para las mujeres negras, que no era semejable a la de los hombres negros ni a la de las mujeres blancas (Ferrando García, 2018, pp 23), pues según Crenshaw, (1991, pp. 1245) las afectadas se encontraban en un “cruce” entre género y raza que las hacía estar jerárquicamente en desventaja, no de forma ajena la una a la otra, como había tendencias que lo estudiaban, sino de forma conjunta en el momento que ambas.

Estableció tres niveles de interseccionalidad, diferentes, pero interconectables: El enfoque estructural es el que permite analizar la situación de las personas que se encuentran una encrucijada entre varias estructuras de exclusión social, lo que provoca al individuo limitaciones en igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas. La perspectiva política permite analizar como cada una de estas estructuras de exclusión social se reproducen en el derecho y en la formulación de políticas. Se trata de una categoría de análisis crítico del derecho y de las estrategias políticas llevadas a cabo por las instituciones, que no deben concebir las causas de discriminación o desigualdad como dimensiones a ser tratadas en paralelo a las políticas públicas generales Y el enfoque

representacional analiza las diferentes construcciones culturales de los sujetos desfavorecidos y como estas reproducen su exclusión, a través de operadores públicos, como autoridades públicas o medios de comunicación (Crenshaw, 1991, pp. 1244 & Caballero Pérez, 2016, pp. 99).

En este contexto, surgió la necesidad por parte de activistas como Angela Davis y Crenshaw, de prestar atención también al resto de factores que atraviesan la vida de las mujeres que tienen una naturaleza transversal, como la clase, la edad, la discapacidad o la orientación sexual (Rodríguez Gutiérrez, 2019 pp. 73), desde un enfoque jurídico de derecho antidiscriminatorio, o de “doctrina antidiscriminatoria”, que se constituye por ejes aislados de discriminación, como la etnia y el sexo, lo que genera que las mujeres negras no estén presentes a nivel teórico, (Barrère Unzueta & Morondo Taramundi, 2011, pp.29).

Ante esta realidad, las mujeres resultan personas especialmente vulnerables a este tipo de discriminación cuando la situación de mujer es atravesada por la de la etnia, la discapacidad o la religión, etc., por ello que es necesario aplicar una perspectiva de género desde la transversalidad, o *mainstreaming* (Rodríguez-Piñero, 2015, citado por Ferrando García, 2018, pp. 40). Es por ello que la interseccionalidad también se trata de una herramienta de análisis crítico del derecho en el contexto socio-jurídico, útil para visibilizar la complejidad de los procesos de discriminación y permitir el diseño de instituciones y mecanismos jurídico-políticos más inclusivos, comprendiendo una visión estructural de la discriminación, que resulta fundamental para la teoría feminista del derecho. Este enfoque permite abogar por la justicia social con el fin de mejorar las condiciones de vida de aquellas personas afectadas por convergentes formas de discriminación. Pero la teoría predominante entre los profesionales a cerca del derecho antidiscriminatorio se centra a menudo en valorar únicamente la igualdad formal, reduciendo la discriminación a una mera manifestación de desigualdad de trato (La Barbera, 2017, pp. 192-195).

2.1.2 ADOPCIÓN POR LA ONU

El *Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo adherido a la ONU, fue pionero en el reconocimiento de la existencia de discriminación en el ámbito laboral en el año 1958, comprendiendo como discriminación “*cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*” (art. 1 a) y también “*cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados*” (art. 1 b) (Organización Internacional del Trabajo, 1958)⁴.

Y todo Estado Miembro que adoptase el Convenio, como fue el caso de España, el 4 de junio de 1958 (*Boletín Oficial del Estado*, 291, de 4 de diciembre de 1968), debía “*tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política*” (art. 3. a); “*promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política*” (art. 3. b); “*derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política*” (art. 3. c); “*llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional*” (art. 3. d); “*asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional*” (art. 3. e); “*indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos*” (art. 3. f) (Organización Internacional del Trabajo, 1958).

⁴ Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

En este texto no se distinguían diferentes formas de discriminación, ni siquiera, la directa e indirecta, ni tampoco se reconocían como motivo de discriminación muchos de los que hoy están recogidos y asimilados en la mayoría de normas, tanto nacionales, como internacionales, como la edad, o la orientación sexual, por ejemplo. Pero fue un texto predecesor en el reconocimiento y la actuación frente a la discriminación en el ámbito laboral.

Por otro lado, de forma general, pasadas convenciones de la ONU tan solo abordan la protección contra la discriminación hacia colectivos específicos y por separado de las diferentes dimensiones de desigualdad. Por ejemplo, en la Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), en el CEDAW y en el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD), se protege la discriminación racial, de género y por discapacidad, respectivamente, y en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR), se protege a las minorías religiosas, lingüísticas y culturales. Y tan solo en las recomendaciones y observaciones generales de estos tratados, las cuales no son vinculantes para los estados, se menciona el concepto de “discriminación multidimensional”, con lo cual, en la actualidad puede decirse que la perspectiva interseccional en la discriminación no está desarrollada en el ámbito legislativo internacional, ya que aún se siguen planteando los ejes de discriminación separadamente y no de manera transversal (Cruells López, 2015, pp. 56).

Aun así, puede comenzar a apreciarse la influencia de dicha perspectiva en las diferentes declaraciones y conferencias de las últimas décadas, en las que aún sin usar el termino de discriminación interseccional propiamente, se empieza a abordar el concepto de la discriminación múltiple y a destacar su transversalidad en los diferentes ejes de discriminación. Algunos de los ejemplos más relevantes son los siguientes:

En la Cuarta Conferencia sobre la Mujer, de Beijing, del 4 a l 15 de septiembre de 1995, el apartado 225 hace mención a los obstáculos adicionales que atraviesan a mujeres que también son discriminadas por otros factores (Ferrando García, 2018, pp. 30),

refiriéndose por primera vez al concepto de discriminación interseccional aún sin usar dicho término (Frías, 2022, pp. 19).

“Muchas mujeres enfrentan otras barreras para el disfrute de sus derechos humanos debido a factores tales como su raza, idioma, origen étnico, cultura, religión, incapacidades o clase socioeconómica o debido a que son indígenas, migrantes, incluidas las trabajadoras migrantes, desplazadas o refugiadas [...]”, (apdo. 225, Organización de Naciones Unidas, 1995).

En la conferencia, se advirtió de la necesidad de llevar a cabo la estrategia del mainstreaming de género en las políticas generales para atender las situaciones de discriminación en mujeres (Ferrando García, 2018, pp.40).

En la posterior Declaración de Durban en 2001, contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, el preámbulo especifica el siguiente deber de los Estados:

“Los estados tienen el deber de [...] aplicar una perspectiva de género, que reconozca las múltiples formas de discriminación que puedan afectar a las mujeres, y que el disfrute de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales es indispensable para el desarrollo de las sociedades en todo el mundo” (Organización de Naciones Unidas, 2001, pp. 12).

Según Frías (2022, pp. 19), dicha declaración reconoció, de alguna manera, que las mujeres y niñas pueden sufrir discriminación interseccional, no solo por razón de género, sino también por motivo de raza, etnia, ascendencia o religión, provocando una dificultad en el acceso a oportunidades económicas y de trabajo decente.

Por último, más recientemente, la ONU instó a sus estados en la Declaración de Nueva York, para los Refugiados y Migrantes, del 19 de septiembre de 2016, a abordar las múltiples formas de discriminación contra mujeres y niñas (Frías, 2022, pp. 20).

“Nos aseguraremos de que en nuestras respuestas a los grandes desplazamientos de refugiados y migrantes se incorpore la perspectiva de género [...]. Combatiremos las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación contra las mujeres y niñas refugiadas migrantes” (apdo. 31, Organización de Naciones Unidas, 2016).

2.2 LA DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL EN LA LEGISLACIÓN

2.2.1 EN LA NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA

En el contexto de la Unión Europea tampoco se utiliza en concepto de la discriminación interseccional, se siguen percibiendo los ejes de discriminación por separado, bajo el concepto de discriminación múltiple, igual que en la ONU. Las primeras referencias a este tipo de discriminación se dieron a partir del año 2000, precisamente sobre la situación de las mujeres gitanas, destacando el sexo y el origen étnico como factores de discriminación, que además pueden combinarse con otros (Frías, 2022, pp. 23). Y aún así, la única mención que se hizo a la discriminación múltiple en el Derecho de la Unión hasta 2022 fue en dos directivas, en la Directiva 2000/43/CE, del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico y en la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Liddell & O’Flaherty, 2018, pp. 70).

Ambas directivas contienen una consideración, la 14ª en el caso de la 2000/43/CE y la 3ª en el caso de la 2000/78/CE, en las que se establece que se deberá eliminar la desigualdad y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta que las mujeres son víctimas de discriminación múltiple, independientemente del origen racial o étnico, o en el empleo y la ocupación, respectivamente. En ambas consideraciones se aplicará el principio de igualdad de trato, en virtud de los artículos 3.2 de cada directiva, en los que se establece que las diferencias de trato justificadas en la situación jurídica de los nacionales de terceros países y apátridas, en comparación a los nacionales españoles no se considerará un trato diferenciador discriminatorio.

Sin embargo, en el año 2023, se ha aprobado la primera directiva europea en la que se hace mención específica a la discriminación interseccional, precisamente en el ámbito

laboral en materia de retribución. Se trata de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

Por primera vez, se reconoce la discriminación interseccional que puede afectar a una persona, en este caso a una trabajadora, como la intersección de los diferentes ejes de discriminación y desigualdad en convergencia con la discriminación por razón de sexo, como una forma de discriminación propia y única. Equiparándola al resto formas de discriminación, como la directa y la indirecta, reconocidas en el art. 4 de la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, en materia de retribución. Según el art. 3.2 e), los ejes de discriminación y desigualdad complementarios al sexo que se reconocen en esta Directiva, bajo el concepto de discriminación interseccional, son los de las ya nombradas directivas anteriores, la 2000/43/CE y la 2000/78/CE, entre los que figuran *“el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”*. Por lo que la presente normativa, tiene como objeto la protección específica de las mujeres con discapacidad, las mujeres de edades que puedan ser objeto de discriminación en el ámbito laboral y de las mujeres de origen racial o étnico diverso, de entre las que destaca a las mujeres gitanas (considerando 25). Según Ballester Pastor (2023), se trata de una norma que refuerza un compromiso social firme y es precisa en el camino hacia la igualdad real efectiva, a diferencia de anteriores declaraciones o recomendaciones generales elaboradas por la UE. Esta directiva reforzará a lucha antidiscriminatoria ofrecerá medidas y mecanismos específicos para asegurar su cumplimiento y establecerá consecuencias trascendentales cuando no se dé.

El cometido de esta norma gira entorno la transparencia retributiva, un sistema de transparencia que obliga a los Estados a hacer pública la oferta de los puestos de trabajo y el proceso de selección, ya que se trata de un momento del acceso al empleo en el que las personas son muy vulnerables y donde las existen muy pocas posibilidades de

reclamación por discriminación. Esta obligación no solo trascenderá a las empresas, también tiene una dimensión social, ya que obligará a publicar datos acerca de la brecha retributiva, según el art 9.7, *“el empleador podrá publicar la información a que se refiere el apartado 1, letras a) a f), del presente artículo en su sitio web o divulgarla por otros medios,”* es decir, sobre la brecha retributiva de género y sobre la proporción de trabajadoras y trabajadores en cada cuartil de la banda retributiva, lo que genera un gran impacto social (Ballester Pastor, 2023)⁵.

La discriminación interseccional también se tiene en cuenta en el considerando 32, en lo que respecta a la transparencia en las retribuciones. Pues sabiendo que el desconocimiento sobre el baremo retributivo en una empresa puede estar condicionado por sesgos de género, la transparencia en esta cuestión impediría la infravaloración laboral y retributiva hacia las mujeres, también a aquellas que pueden ser perjudicadas retributivamente por más de un motivo de discriminación. *“La transparencia abordaría también la discriminación interseccional, ya que la falta de transparencia en las estructuras retributivas posibilita prácticas discriminatorias por diversos motivos de discriminación. Los solicitantes de empleo deben recibir información sobre la retribución inicial o la banda retributiva inicial por un medio que garantice una negociación informada y transparente sobre la retribución, por ejemplo, en el anuncio de vacante que se publique, antes de la entrevista de trabajo, o por otro medio antes de la celebración del contrato de trabajo. La información debe ser facilitada por el empleador o por otra vía, por ejemplo, a través de los interlocutores sociales.”*

Según el art. 16.3, se incluye la discriminación interseccional entre las causas por las cuales una trabajadora podría recibir una indemnización. *“La indemnización o reparación restituirá a la parte que haya sufrido un perjuicio a la situación en la que se habría encontrado si no hubiera sido discriminada por razón de sexo o si no se hubiera producido ninguna infracción de los derechos u obligaciones relativos a la igualdad de retribución. Los Estados miembros velarán por incluir en la indemnización o reparación la recuperación íntegra de los atrasos y las primas o pagos en especie correspondientes,*

⁵ Disponible en: <https://www.aedtss.com/la-directiva-2023-970-sobre-igualdad-de-retribucion-entre-mujeres-y-hombres-un-poco-mas-cerca-de-la-igualdad-real-y-efectiva/>

el resarcimiento por la pérdida de oportunidades, los daños morales, cualquier perjuicio causado por otros factores pertinentes, entre los que se puede incluir la discriminación interseccional, así como los intereses de demora”. Y las sanciones “tendrán en cuenta cualquier factor agravante o atenuante pertinente aplicable a las circunstancias de la infracción, como, por ejemplo, la discriminación interseccional”, según el art. 23.3.

Por último, los Estados miembros habrán de velar porqué los organismos de seguimiento de estas medidas hagan por sensibilizar a las empresas, a las organizaciones, a los agentes sociales y la ciudadanía general, en la promoción de la igualdad retributiva desde una perspectiva también interseccional (Art. 29.3 a) Su aplicación requerirá de modificaciones en la legislación de todos los estados miembros. En el caso de España, serán puntuales y podrán realizarse mediante las enmiendas al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (Ballester Pastor, 2023).

Por otro lado, el 6 de julio de 2022, se publicó la resolución del Parlamento Europeo 2021/2243 (INI), titulada, Discriminación interseccional en la UE: situación de las mujeres de origen africano, de Oriente Próximo, latinoamericano y asiático, informe en el que también por primera vez en la UE, se abordó la discriminación que sufren las mujeres provenientes de diferentes lugares del mundo, desde una perspectiva interseccional, teniendo en cuenta las siguientes cuestiones:

Por un lado, el reconocimiento de la diferencia de la discriminación interseccional de la múltiple. Afirmando que mientras esta última se produce cuando dos o más tipos de discriminación pueden tratarse y demostrarse de forma separada, la interseccional se da cuando los motivos de la discriminación están interrelacionados y no debe darse prioridad a uno por encima del otro (considerando 2). Admitiendo que, aunque las políticas de la Unión hayan enfocado hasta la fecha, la lucha contra la discriminación únicamente desde un solo eje, la perspectiva interseccional aporta un análisis mucho más global, sistémico y estructural de la discriminación (considerando 3), y necesario para que erradicar las múltiples formas de discriminación que convergen con la desigualdad de género (considerando 5), percibiendo a las mujeres no como un grupo homogéneo, sino comprendiendo su diversidad, poniendo en el punto de mira, entre otras, a las mujeres

romaníes como víctimas frecuentes de discriminación interseccional (considerando f). Por ello, en el punto 24 se pide a los Estados que elaboren y adopten planes de acción contra el racismo, que aplique a erradicar la discriminación contra a las personas romaníes desde una perspectiva interseccional, teniendo en cuenta especialmente el impacto que este tiene en las mujeres. Y en el punto 34 que se desarrolle la sensibilización para luchar contra la discriminación, los prejuicios y la segregación de género que sufren las mujeres romaníes, entre otras, en el mercado laboral (Parlamento Europeo, 2022).

2.2.2 EN EL DERECHO ESPAÑOL

Hasta principios de la tercera década del siglo XXI, el concepto de discriminación interseccional no aparecía mencionado en el ordenamiento español estatal, y el de discriminación múltiple, tan solo aparecía recogido en un artículo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en adelante LOIEMH, a excepción de algunas leyes autonómicas, como Ley 11/2004, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, de Catalunya y la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres del País Vasco, en las cuales también se hace mención a la discriminación múltiple, especialmente en la vasca (Ferrando García, 2018, pp. 29-30), Aunque en la LOIEMH, tan solo se hace mención a este tipo de discriminación en un artículo, el Art. 20 c), en el que se establece que los poderes públicos habrán de tener en cuenta en la elaboración sus estadísticas y estudios, *“la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención”*, a fin de, como se explica en la exposición de motivos II, tener una especial consideración en los casos de doble discriminación que afecten a las mujeres que pertenezcan a minorías, como en el caso de las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

La ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación ha sido la primera norma estatal en la que se hace mención a la discriminación interseccional de forma específica, y que por tanto reconoce su diferenciación con la discriminación múltiple. Se trata de una ley transversal, aplicable en múltiples ámbitos,

como el laboral, el educativo o el sanitario, entre otros, con el fin de prevenir y castigar los actos discriminatorios que se den en ellos, ampliando además considerablemente la tipología y las causas de la discriminación en comparación a la ley anterior, motivo por el cual se contempla la discriminación interseccional como forma reconocida de discriminación (Fernández García, 2022, p. 1). Esta norma tiene su origen en un anteproyecto de ley de 2011, que quedó sin aprobarse debido al cambio de gobierno, que ya contenía una regulación específica de la discriminación múltiple, aunque no de la interseccional (Ferrando García, 2018, pp. 29).

Paralelamente, el Parlamento Europeo señaló la necesidad de los Estados miembros de la Unión de intensificar la lucha contra todo tipo de discriminación, y los incitó a incluir la discriminación múltiple en las políticas en materia de igualdad, cooperando para combatir formas de intolerancia como el racismo, la xenofobia o la homofobia, a través de recursos como generar datos fiables sobre el fenómeno, adoptar estrategias para combatirlo y aprobar legislaciones que afronten de manera efectiva la discriminación interseccional, como puede consultarse en el Marco Regulatorio de la Ley 15/2022.

En este sentido, el Capítulo I del Título I de la Ley 15/2022, contiene las definiciones básicas de relevancia en la materia, entre las cuales se destaca la definición y la regulación de la discriminación múltiple e interseccional y las medidas de acción positiva dirigidas a este tipo de discriminación en el desarrollo de las políticas de igualdad dirigidas a mujeres a las que se les añada cualquier otro motivo de discriminación, como etnia, edad o discapacidad, incluido en la ley.

Según el Artículo 4.1, el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación, protegido por esta ley, implica la ausencia de toda discriminación por motivo de lo previsto en el Art. 2.1, que dice así: *“Nadie podrá ser discriminado por razón de 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.”* Por lo tanto, quedará prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente

contra la igualdad, considerándose como forma de vulneración de este derecho, la discriminación múltiple o interseccional (Art. 4.1).

Establece la norma que la discriminación interseccional es aquella que se produce *“cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en la ley, generando una forma específica de discriminación”* (Art. 6.3. b), que, a diferencia de la discriminación múltiple, esta ocurre *“cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas”* (Art. 6.3. c).

Autores como Lousada Arochena (2022), consideran adecuada la distinción que hace la norma en este sentido, apuntando que la clasificación específica de discriminación interseccional servirá para superar formas puntuales de discriminación en situaciones en las que converjan una combinación de factores discriminatorios, el reconocimiento por separado para proteger a las personas por cada motivo de discriminación, y no de forma conjunta, *“puede no dar como resultado la existencia de discriminación”*. Y según Agustí Maragall (2022, pp. 7), debe destacarse positivamente la ampliación de las diferentes formas de discriminación, a través de la cual se reconoce la discriminación interseccional, como una forma de discriminación propia, ajustándose a los avances doctrinales y jurisprudenciales modernos. Esta innovación resultará muy relevante *“para el desarrollo de las políticas de igualdad dirigidas a las mujeres, especialmente vulnerables a este tipo de discriminación cuando al motivo de discriminación por razón de sexo se le añade cualquier otro motivo previsto en la ley.”*

Para su protección, en supuestos de discriminación interseccional y múltiple, las medidas de acción positiva deberán atender a estos casos (Art. 6.4 d), entendiéndose por medidas de acción positiva las diferencias de trato destinadas a prevenir, eliminar o compensar las formas de discriminación y desventajas que se dan en social y colectivamente. Estas medidas *“habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan”* (Art. 7).

En los servicios sociales, sus planes y programas deberán incluir formación profesional que promueva la identificación de situaciones de discriminación interseccional y múltiple, especialmente con el fin de establecer mecanismos hacia la inclusión las personas con situación socioeconómica débil y con problemas derivados de una situación de pobreza (Art. 16). Finalmente, el Art. 34.4 c), sobre la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, asegura que se incorporará de forma prioritaria la especial atención a las discriminaciones interseccionales o múltiples debido a suponer un riesgo mayor al respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

Por otro lado, cabe destacar que también se aprobó una enmienda a dicha ley, por la cual se introdujo la Ley Orgánica 6/2022, de 12 de julio, complementaria de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, de modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Con ella se reformó el Art. 22, excepción 4ª, añadiendo el antigitanismo como motivo considerado propio de delito de odio, con lo cual también se añade dicho motivo a los puntos 1 y 2 del art. 510, que establece el tiempo de pena de prisión y multa que corresponde a cada tipo de delito de odio.

CAPÍTULO III: LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES GITANAS

3.1. PROBLEMAS DE ACCESO AL MERCADO LABORAL: ALGUNOS DATOS

En la actualidad las mujeres gitanas se encuentran con muy poca oferta laboral entre la que escoger, a menudo abocas a la venta ambulante, y cada vez más, a la limpieza, que suele darse como forma de trabajo informal, mientras que el acceso a empleos cualificados es muy puntual. Los estereotipos y prejuicios raciales asociados a la etnia gitana por parte de sus posibles contratadores ocupan una gran relevancia entre los motivos que influyen en este acceso al mercado laboral tan precario, pero no son los únicos motivos (Domínguez, Flecha & Fernández, 2004, pp. 87-88).

La discriminación múltiple es frecuente en procesos de selección al empleo, pero también debe tenerse en cuenta la posibilidad de que el candidato/a pueda sufrir de discriminación por asociación, es decir, ser descartado/a, por ejemplo, por residir en un determinado lugar en el que habitualmente también residen personas de una determinada etnia, que es la que normalmente es sujeto de discriminación (Asquerino Lamparero, 2022, pp. 127). La discriminación por asociación se da *“cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra, [...] es objeto de un trato discriminatorio”* ya que como argumenta Rodríguez Gutiérrez (2019, pp. 75), las personas no son solo discriminadas por quienes son, sino por lo que se la sociedad piensa que son o representan, en función de los estereotipos negativos que les son culturalmente asociados. Haciendo que los diferentes sistemas de discriminación generen situaciones de desigualdad en los que interactúen simultáneamente, en un contexto social, económico y cultural determinado.

En el caso de las mujeres gitanas, la siguiente tabla muestra como los indicadores de empleo revelan importantes brechas cuando se trata de la población gitana femenina, en comparación a los hombres gitanos, y a las mujeres y hombres no gitanos, siendo el grupo que peor situación presenta:

Tabla 3. Tasa de actividad, ocupación y paro.

TASA DE ACTIVIDAD			
Hombres no gitanos	Mujeres no gitanas	Hombres gitanos	Mujeres gitanas
64,4%	53,1%	76,2%	38,5%
TASA DE OCUPACIÓN			
Hombres no gitanos	Mujeres no gitanas	Hombres gitanos	Mujeres gitanas
56,2%	44,5%	44,1%	16,8%
TASA DE PARO			
Hombres no gitanos	Mujeres no gitanas	Hombres gitanos	Mujeres gitanas
12,8%	16,2%	47,4%	60,4%
ASALARIZACIÓN			
Hombres no gitanos	Mujeres no gitanas	Hombres gitanos	Mujeres gitanas
80,6%	88,3%	49,1%	61,8%
TEMPORALIDAD			
Hombres no gitanos	Mujeres no gitanas	Hombres gitanos	Mujeres gitanas
26,2%	27,5%	75,5%	68,1%

Fuente: Fundación Secretariado Gitano (2019, pp. 14).

La tasa de actividad de la población general es del 58,6% y la de la población gitana es de 56,6%. Aunque la diferencia a rasgos generales es mínima, se aleja considerablemente cuando se desgrana la población por sexo, como puede observarse en la tabla anterior. Pues, aunque los hombres gitanos presentan mucha más tasa de actividad que los hombres del resto de la población, las mujeres gitanas presentan una tasa mucho inferior al resto de mujeres y al resto en general. Y mientras los hombres y mujeres gitanos presentan una diferencia de 38 puntos porcentuales, los hombres y mujeres no gitanos tan solo presentan una de 11 (Fundación Secretariado Gitano, 2019, pp. 16).

La población gitana presenta una alta tasa de desempleo de alta duración, del 70% en el caso de las mujeres y del 76 en el de los hombres. Y también cuando se trata de alta cronicidad, es decir, cuando la situación de desempleo perdura por más de cuatro años, en un 42% en el caso de los hombres y en el un 30% en el de las mujeres (Fundación

Secretariado Gitano, 2019, pp. 17). Y la tasa de ocupación entre hombres y mujeres gitanos también se aleja mucho más que las de entre hombre y mujeres no gitanos, siendo la de las mujeres gitanas mucho más inferior que la del resto. En este caso, la brecha que afecta perjudicialmente a las mujeres gitanas se debe principalmente a la brecha de género en los cuidados, pues el alrededor del 98% de las personas gitanas que se dedica al trabajo doméstico y a las responsabilidades familiares son mujeres, situación que no ha evolucionado en los últimos años. De hecho, es el principal motivo por el que las mujeres gitanas declaras no buscar empleo (36%), frente a otros motivos, como pensar que no van a encontrar un empleo (17%), en comparación al 0,6% de los hombres. Además, un buen número de mujeres que querría trabajar afirma no tener en realidad expectativas laborales, pues nadie en su entorno espera de ellas que trabaje en el mercado laboral (Fundación Secretariado Gitano, 2019, pp. 19-45).

Finalmente, es necesario hacer mención también a la presente discriminación directa que las personas gitanas siguen sufriendo en la sociedad, y que también es determinante en el desarrollo de su actividad laboral. Según datos de Fundación Secretariado Gitano (2019, pp. 26), el 42% de las mujeres gitanas se ha sentido discriminada en el empleo, ya sea en entrevistas laborales o la relación con los jefes, frente al 53% de los hombres gitanos. Aunque estos datos a priori son más favorables para las mujeres gitanas, en realidad corroboran el hecho de que las mujeres participan menos en el mercado laboral, pues ellas se han visto proporcionalmente más discriminadas en otros sectores como en el de la salud o en los servicios sociales, pues es donde están más expuestas.

3.2 MECANISMOS PARA SUPERAR LA EXCLUSIÓN LABORAL DE LA MUJER GITANA

Las políticas de igualdad de género son *“el conjunto de intenciones y decisiones, objetivos y medidas adoptadas por los poderes públicos en torno a la promoción de la situación de la mujer y de la igualdad de género, [...] que tienen por objetivo conseguir una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incidiendo sobre las condiciones socioeconómicas y culturales que impiden y obstaculizan dicha igualdad”* (Bustelo Ruesta, 2004, pp. 17).

3.2.1 LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO COMO HERRAMIENTA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES

El conocimiento académico es prioritario para el desarrollo económico de cualquier individuo en la actualidad, pero el caso es que este no está igual distribuido ni es igual de accesible para los diferentes sectores de la población, aspectos como el grupo social, el género, la etnia o la edad condicionan el acceso a la trayectoria académica. El rechazo histórico hacia la comunidad gitana en el sistema educativo ha supuesto en la actualidad tasas de absentismo y abandono escolar altísimos, que aún es mayor en el caso de las niñas y adolescentes gitanas (Valls & Aubert, 2003, pp. 24). Y es que tal y como señalan estudios como el de Fundación Secretariado Gitano (2019, pp. 19-44), *“el nivel educativo es el determinante clave para el empleo,”* pues alcanzar cierto nivel educativo, en concreto la ESO o niveles superiores dispara la probabilidad de tener un empleo y disminuye considerablemente la tasa de inactividad, convirtiéndose en el mejor *“predictor de progreso y participación socioeconómica de las mujeres gitanas”* (Fundación Secretariado Gitano, 2019, pp. 19-44).

Es por ello, que en este contexto resulta necesario realizar políticas de empleo que se centren de forma específica en promover, tanto el acceso al empleo como a la formación para acceder a él, de las mujeres gitanas, con el fin de asegurar una igualdad real y efectiva de oportunidades con el resto de la población. En este sentido, la Ley que hasta entonces regulaba las políticas activas de empleo la Ley 3/2015, de 23 de octubre, Empleo, en adelante, LEm 3/2015, en la que se definían como *“el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”* (art. 36), basándose, entre otros principios, en el de la igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo, en especial entre mujeres y hombres (37.1 d).

Dentro de las políticas activas de empleo, tal y como explica el artículo citado anteriormente, existen diferentes servicios y programas, entre los cuales es relevante para el objeto de estudio, la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, ya que el bajo nivel académico que presentan de forma generalizada las mujeres gitanas es el principal punto de ruptura con el acceso al mundo laboral, y tal y como explican los autores y autoras nombrados anteriormente, es uno de los principales puntos en los que se debe actuar políticamente para asegurar la igualdad en el acceso a las oportunidades laborales. En este sentido el art. 40.1 de la Ley definía el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral como *“el conjunto de iniciativas, programas e instrumentos que tienen como finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y a su promoción en el trabajo que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial”*. Sus iniciativas y acciones van orientadas *“a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, las empresas, los territorios y los sectores productivos”*(40.5).

Pero la entrada en vigor de nueva Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en adelante LEm 3/2023 ha supuesto una redefinición de las políticas activas de empleo y de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, que ha pasado a llamarse “formación en el trabajo”.

En la nueva LEm 3/2023, las políticas activas de empleo están reguladas a través del cumplimiento del componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España, llamado “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, tal y como se indica en el preámbulo de la propia ley. Este componente, de carácter transversal en la perspectiva de género, recogido dentro del capítulo nombrado “Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo”, tiene entre sus retos y objetivos, *“impulsar la reforma del mercado laboral español para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales y de manera que permita corregir las*

debilidades estructurales”, causantes de precariedad laboral y brechas sociales, territoriales y de género que perpetúan la desigualdad. Para ello, se prevé impulsar las políticas activas de empleo, con el objetivo de capacitar a los trabajadores y trabajadoras en las áreas económicas de transformación (Gobierno de España, pp. 166). Se tendrá especial fijación en la implementación de la Reforma 5 del Plan, llamada “Modernización de políticas activas de empleo”, suponiendo la modificación de la LEm 3/2015, de Empleo, anterior, como actuación para *“potenciar los instrumentos de actuación y de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, centrándose en la revisión de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y sus Ejes y de los Planes Anuales de Política de Empleo; la reforma de las Políticas Activas de Empleo; la revisión de la Gobernanza del Sistema, con el reforzamiento de la dimensión local de la política de empleo; así como la adecuación a los requerimientos de implementación de las distintas actuaciones previstas en el Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo”* (preámbulo).

Dentro de la Ley, su aplicación está recogida en el Título VI, relativo a la evaluación de la política de empleo, con la que se busca se busca *“establecer el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo y regular el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo”*, con el objetivo de *“promover y desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo y garantizar el ejercicio de los servicios garantizados y la oferta de una adecuada cartera de servicios a las personas o entidades demandantes de los servicios públicos de empleo, a fin de mejorar la empleabilidad e impulsar la cohesión social y territorial.”*

Ahora, las políticas activas de empleo son definidas como *“el conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo, al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”* (art. 31). Y la formación en el trabajo se define como eje del Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno, como aquellas actuaciones que vayan *“dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en*

alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral, teniendo en cuenta la brecha digital existente y garantizando la atención presencial a la población que la padece” (art. 13.3 b).

Una modificación importante es que, diferencia de la Ley de Empleo anterior en la que, tan solo reconocían a las mujeres y a las personas en situación de exclusión social, entre otros ejemplos, como colectivos prioritarios en el acceso a los servicios para personas en situación de desempleo (art. 30), el art. 50.1 de la nueva ley sí reconoce específicamente a las personas gitanas y también a las mujeres con baja cualificación, entre otras ampliaciones, como colectivos de atención prioritaria para el acceso a las políticas de empleo. Lo cual es importante porque supondrá al Gobierno y a las Comunidades Autónomas la adopción de programas específicos destinados a fomentar su empleabilidad, *“con el objeto de promover una atención específica hacia las personas integrantes de los mismos en la planificación, diseño y ejecución de las políticas de empleo”*, conforme los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, en adelante EE 2021-2024. Además, también de forma novedosa, el artículo siguiente, recoge la aplicación de la perspectiva de género en las políticas de empleo, a través de la promoción de la igualdad efectiva de trato y de oportunidades *“entre mujeres y hombres en el empleo y en las carreras profesionales y a evitar cualquier discriminación”*, por parte de los organismos públicos y privados (51.1), del establecimiento de *“objetivos cuantitativos sectoriales de disminución de la brecha de empleo”* (51.2), del desarrollo de *“medidas de incentivo para la incorporación de trabajadores varones en aquellos ámbitos de mayor presencia femenina”* (51.3) y de la puesta en marcha de *“acciones de empleabilidad dedicadas exclusivamente a mujeres”* (51.4). Estas medidas, en especial la recogida en el art. 50.1 sean probablemente las de mayor relevancia respecto al objeto de este estudio y las que mayor impacto tengan en la mejora de la empleabilidad de las mujeres gitanas a través de la formación para el empleo, y tal y como opina Alfonso Mellado (2023)⁶, tanto la ampliación del reconocimiento de colectivos considerados de atención prioritaria, como

⁶ Disponible en: <https://www.aedtss.com/la-nueva-ley-de-empleo-una-ley-necesaria-y-eficaz/>

la aplicación de una perspectiva de género general en las políticas de empleo, resultan aspectos “*claramente acertados*” y merecedores de una opinión positiva, aunque quepa esperar a los resultados.

Y es que, aunque la LEm 3/2015 haya sido derogada, por la actual, los artículos 15 y 18 de la misma seguirán siendo vigentes hasta “*la entrada en funcionamiento efectivo de la Agencia Española de Empleo*” (disposición derogatoria única, LEm 3/2023), un organismo que sustituirá al Sistema Público de Empleo Estatal (SEPE), pero que por el momento sigue manteniendo sus competencias en “*la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de la política de empleo*” (art 15, LEm 3/2015) y en el mantenimiento de “*las bases de datos generadas por los sistemas integrados de información del Sistema Nacional de Empleo y elaborar las estadísticas en materia de empleo, formación profesional para el empleo en el ámbito laboral*” (art. 18 g, LEm 3/2015), con lo cual hasta la aprobación de este nuevo organismo, seguirá funcionando el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, y no el de formación en el trabajo, y por lo tanto el impacto que tenga el nuevo desarrollo de las políticas activas de empleo en la empleabilidad de las mujeres gitanas aún está por descubrir.

En este sentido, el principal proyecto de Formación Profesional para el Empleo desarrollado en España, específicamente para la población gitana, es el llevado a cabo desde 2013 por Fundación Secretariado Gitano, llamado “Acceder: por el empleo de la población gitana”. En él, se habilita a las personas gitanas el acceso a empleos por cuenta ajena, se prepara su cualificación para aplicar a las ofertas de empleo demandadas, se genera un espacio de acercamiento y adaptación entre los servicios generales de formación profesional y los gitanos y gitanas desempleados, se sensibiliza a las empresas de las prácticas discriminatorias y se intentan hacer más accesibles las políticas activas de empleo para la población (Fundación Secretariado Gitano, 2013)⁷

⁷ Disponible en: <https://www.aecgit.org/downloads/documentos/741/la-formacion-para-el-empleo-de-personas-con-dificultad.pdf>

Finalmente, según Cordero Gordillo (2018⁸), aunque la Ley 3/2015 introdujo numerosas novedades en el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, la falta de desarrollo reglamentario dejó por concretar muchos aspectos, teniendo en cuenta las numerosas deficiencias que se han puesto en manifiesto, por organizaciones como Comisiones Obreras, sobre la calidad del modelo de formación profesional. En ese sentido, según Rojo Torrecilla (2023, pp. 43), la nueva ley abre amplios caminos para que las políticas de empleo respondan a las necesidades de las personas en diferentes situaciones de empleabilidad, con la colaboración de las empresas y el tercer sector. Pero otras opiniones como la de Alfonso Mellado (2023)⁹ o Pérez del Prado (2023)¹⁰, consideran que la LEm 3/2023 se trata de una ley “*continuista*”, es decir que no busca romper o reestructurar el sistema que ya venía dado de leyes de empleo anteriores, sino mejorarlos, dentro de la misma línea.

3.2.2 LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES GITANAS AL MERCADO LABORAL: MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO

Teniendo en cuenta el citado art. 50 de LEm 3/2023, por el que ahora se califica a las personas gitanas, además de a las mujeres con baja cualificación, como colectivo de atención prioritaria para la política de empleo, esto también aplica las medidas de fomento de empleo.

La vigente EE 2021-2024, tiene entre sus objetivos el incremento de la tasa de empleo de la población gitana, a través de las políticas activas de empleo que deberán contribuir a *“la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, actuando sobre las causas de la menor empleabilidad como los desajustes en la cualificación, las dificultades para adquirir experiencia profesional o habilidades para la búsqueda y el mantenimiento de la ocupación”* para la población gitana, entre otros colectivos. Además, establece que

⁸ Disponible en: https://www-smarteca-es.uniovi.idm.oclc.org/my-reader/SMT2015106_00000000_20180601000000420000?fileName=content%2FDT0000266485_20180509.HTML&location=pi-2949&publicationDetailsItem=SystematicIndex

⁹ Disponible en: <https://www.aedtss.com/la-nueva-ley-de-empleo-una-ley-necesaria-y-eficaz/>

¹⁰ Disponible en: https://www-smarteca-es.uniovi.idm.oclc.org/my-reader/SMT2015106_00000000_20230601000001020000?fileName=content%2FDT0000369561_20230522.HTML&location=pi-6823&anchor=tBody&publicationDetailsItem=SystematicIndex

deberán de merecer especial atención diferentes colectivos entre los que figura la población gitana en lo referente a la atención temprana en cuestiones relacionadas con la innovación en la información y orientación profesional reflejada en la gestión de la carrera profesional a través del fomento del empleo y la formación personalizados, incorporando una perspectiva de género.

Sin embargo, la vigente y más reciente estrategia política para la igualdad de género es el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: 2022-2025, que aborda la desigualdad de género desde una perspectiva transversal, pero general, no nombre ni plantea un plan específico hacia las mujeres gitanas.

Otro documento destacable, expresivo de la política vigente enfocada a conseguir la igualdad del pueblo gitano, se trata de la EN 2021-2030, la segunda política que se aprueba en España para la inclusión de la comunidad gitana, después de la primera Estrategia Nacional para la Inclusión de la Población Gitana en España 2012-2020. Dicho plan apuesta por incluir políticas de fomento de empleo dirigidas a la población gitana con el objetivo de garantizar el principio de igualdad entre hombres y mujeres, aplicando un enfoque interseccional en todos los objetivos, medidas y actuaciones referentes al empleo a nivel estatal, autonómico y local (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2021, pp. 30-32).

Dentro del eje dedicado a la igualdad de oportunidades y la no discriminación, para lograr la línea estratégica de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres gitanas, el objetivo general a cumplir es *“mejorar las condiciones de vida de las mujeres gitanas y reducir las brechas entre hombres y mujeres gitanas, en particular en el acceso a recursos, y luchar contra estereotipos”* Ello se hará a través de esta serie de objetivos específicos propuestos para el año 2030, que son: aumentar la tasa de actividad de mujeres de un 38,5% a un 45%, y la tasa de empleo de un 29,9% a un 40%; disminuir la tasa de mujeres inactivas a causa del trabajo doméstico no remunerado y los cuidados, de un 98% a un 87%, haciendo que la de los hombres gitanos aumente de un 2% a un 13%; y la de paro en de un 60,4% a un 40% y reducir la tasa de abandono escolar tanto en hombres como en mujeres gitanas, de un 72 y un 69% respectivamente, a un 40% en ambos casos,

reducir también la tasa de personas (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2021, pp. 62).

Para su concesión se destinarán recursos del Fondo Social Europeo Plus a medidas de inserción sociolaboral de las mujeres gitanas y a la sensibilización a través de campañas en el sistema educativo y laboral de la existencia de las múltiples formas de discriminación, estereotipos y prejuicios que afectan a las mujeres gitanas. La EN 2021-2030 abarca el desarrollo de procesos de formación y cualificación, en los que se promoverá la aparición de nuevos perfiles profesionales, el mantenimiento del empleo y la inserción en casos de dificultad y la mejora de oportunidades laborales entre las mujeres gitanas. El Ministerio de Trabajo y Economía Social, junto con el Instituto de la Mujer trabajarán por promover medidas de fomento de contratación estable y programas orientados a facilitar el acceso al empleo de las mujeres gitanas respectivamente (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2021, pp. 30-32).

Algunas de las medidas de fomento de empleo que se prevén en la EN 2021-2030, desde las comunidades autónomas y entidades locales dirigidas específicamente a las mujeres gitanas son: llevar a cabo acciones de sensibilización dirigidas a las empresas para combatir estereotipos y poner en valor su talento; fomentar su contratación cuando se encuentren en situación de exclusión social; elaborar programas de formación que incentiven el acceso al empleo en ámbitos profesionales con futuro a las mujeres gitanas; realizar una atención integral y desarrollar itinerarios sociolaborales individualizados, teniendo en cuenta la situación de desventaja en la que se encuentran, y también adaptar programas formativos adaptados a la situación de exclusión del mercado laboral en la que se encuentran (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2021, pp.33).

A modo de ejemplo, en la Comunidad Autónoma de Cataluña se ha llevado a cabo, desde el Departamento de Empresa y Trabajo a través del Servicio de Ocupación de Cataluña, en colaboración con la entidad local Fundación Secretariado Gitano un acuerdo firmado en 2023, y con una vigencia de cuatro años, prorrogables, que tiene el cometido de reforzar políticas y programas dirigidos a facilitar el acceso al empleo de la población gitana, además de mejorar la calidad del empleo. Desde el diseño de un itinerario integral

en inserción sociolaboral, se tendrá en cuenta de forma específica a las mujeres gitanas, siendo uno de sus objetivos, incrementar su participación en el mercado laboral. De forma general, otros objetivos incrementar la calificación básica y profesional de la población gitana para mejorar su empleabilidad, dotarles de conocimientos digitalizados, viabilizar el empleo por cuenta propia, a través de la enseñanza de competencias de emprendimiento, aumentar la sensibilización y el compromiso de las empresas, y mejorar la imagen negativa basada en estereotipos de la población gitana, para combatir la discriminación (Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, 2023).¹¹

3.2.3 ACCIONES POSITIVAS Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Según Domínguez, Flecha & Fernández (2004, pp. 87), puesto que la legislación laboral hasta la fecha no tenía en cuenta la situación de desventaja en la que se encuentran las mujeres gitanas, es necesario desarrollar medidas de acción positiva como recurso para igualar el acceso a las oportunidades laborales con el resto de la población, a través de intervenciones y leyes concretas.

Las medidas de acción positiva se definen jurídicamente como un término abierto, o “concepto paraguas”, que puede incluir una amplia variedad de actuaciones, siempre y cuando el objetivo de dichas medidas sea alcanzar la igualdad de oportunidades. Aunque bien es verdad que el tipo de medida más usada son aquellas que provén una diferencia de trato, normalmente una ventaja, hacia el colectivo en cuestión que se encuentra en situación de discriminación, como el sistema de cuotas o los criterios de preferencia. (Sánchez-Girón Martínez, 2023, pp. 55-61). En el ámbito laboral en España, las medidas de acción positiva se han desarrollado principalmente como proteger contra la discriminación por dos motivos, por discapacidad, reguladas en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social: “los

¹¹ Disponible en: <https://serveiocupacio.gencat.cat/es/detall/noticia/Empresa-i-Treball-a-traves-del-SOC-i-la-Fundacio-Secretariado-Gitano-impulsaran-actuacions-es-per-afavorir-lacces-al-mon-laboral-de-la-poblacio-gitana>

poderes públicos adoptarán medidas de acción positiva en beneficio de aquellas personas con discapacidad susceptibles de ser objeto de un mayor grado de discriminación, incluida la discriminación múltiple, o de un menor grado de igualdad de oportunidades, como son las mujeres, los niños y niñas, quienes precisan de mayor apoyo para el ejercicio de su autonomía o para la toma libre de decisiones y las que padecen una más acusada exclusión social, así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el medio rural” (art. 67.1), y por razón de sexo. En la protección por razón de sexo, la ley que se había desarrollado en la materia hasta la fecha es la LOIEMH, la cual aprobó el uso de medidas de acción positiva como recurso para la defensa del principio de igualdad de trato y no discriminación.

El art. 11 define las medidas de acción positiva como las *“medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres,”* (11.1), que deberán adoptar los poderes públicos, siempre y cuando dichas medidas sean aplicadas cuando exista situación de desigualdad, sean razonables y proporcionadas en relación al objetivo a cumplir. Además, también las personas físicas y jurídicas y privadas podrán adoptar estas medidas. Aunque según Sánchez-Girón Martínez (2023, pp. 62), este artículo no se trata de una obligación, sino de una facultad que los poderes públicos y los sujetos privados pueden desarrollar con un fin incentivador. Por tanto, para que el cometido de este artículo sea más efectivo, es necesario tener en cuenta la negociación colectiva, desarrollada en el art. 43 de esta misma ley, en el cual se establece que *“de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres,”* aunque sin especificar que instrumento deba emplearse para su desarrollo.

Más adelante, el art. 14 establece los criterios principales de actuación de los Poderes Públicos, entre los cuales, reconoce a *“las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género”* como colectivos susceptibles de ser beneficiarios de medidas de

acción positiva (14.6). Y aunque si bien esta medida tiene, aunque si usar el propio término, una perspectiva de interseccionalidad en la discriminación, no contempla la intersección entre el sexo y la etnia, si no se es migrante, como motivo de discriminación específica, ni tampoco lo hace, por tanto, con las mujeres gitanas. Y en el ámbito de la formación, el art. 60 establece medidas de acción positiva para facilitar la promoción profesional y el acceso a puestos directivos de la Administración y a organismos públicos de las empleadas públicas, reservando en las convocatorias de los cursos de formación *“al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas que reúnan los requisitos establecidos.”* Este artículo se fundamenta la necesidad de que los intereses de las mujeres estén representados en la esfera política y pública, a través de los Poderes Públicos, pues constituyen puntos de decisión en la infraestructura del gobierno, que repercuten en la vida de las mujeres (Valdés Alonso, 2010, pp. 2).

También, debe destacarse el apartado 4 del art. 17 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante, ET sobre la no discriminación en las relaciones laborales. En él, se dicta que *“en la negociación colectiva podrá establecerse medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones”*, a través de reservas y preferencias en las condiciones de contratación para el sexo menos representado en cada grupo profesional, siempre y cuando se de en igualdad de condiciones de idoneidad. Y es que, aunque el fin de este artículo es *“favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones”* (17.4), el concepto de sexo menos representado, implica también la posibilidad de desarrollar medidas de acción positiva a favor de los hombres, ya que la desigualdad que sufren las mujeres en el acceso al trabajo, no solo es cuantitativa, también se da a través de la segregación en sectores económicos o puestos de trabajo. Favoreciendo también el acceso de los hombres a empleos feminizados, se equilibra la desigualdad estructural por razón de sexo en el mercado laboral (Castro Argüelles & Álvarez Alonso, 2007, citado por Sánchez-Girón Martínez, 2023, pp. 63).

Además, en la actualidad, la más reciente Ley 15/2022 define las medidas de acción positiva en el art. 6.7, como *“las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión*

colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan”, y en el apartado 2 d) del mismo artículo, indica que deberán atender específicamente *“a la concurrencia de las diferentes causas de causas de discriminación”* en supuestos de discriminación múltiple e interseccional.

En el ámbito laboral, mediante la negociación colectiva, *“se podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación”*, acordándose conjuntamente por las empresas y los representantes legales de los trabajadores (art. 10.2), se incorporarán medidas de acción positiva en procesos selectivos para beneficiar a las personas protegidas por la ley (art. 42) y se considerará vulneración al derecho a la igualdad de trato y no discriminación el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales (art. 4). Y en materia de promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, el art. 33 establece que los poderes públicos adoptarán medidas de acción positiva y desarrollarán políticas de fomento de este principio (33.1). Y las empresas, por su parte, *“podrán asumir la realización de acciones de responsabilidad social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación en el seno de las empresas o en su entorno social”* (33.2).

La responsabilidad social corporativa, en adelante RSC, *“es una forma de dirigir las empresas basado en la gestión de los impactos que su actividad genera sobre sus empleados, accionistas, comunidades locales medioambiente y sobre la sociedad en general.”* Se trata de un concepto transversal de carácter pluridimensional, que abarca ámbitos como el económico, el social y el medioambiental. Y se fundamenta en cinco pilares, el cumplimiento de la legislación, la globalidad y la transversalidad, la étnica y la coherencia, la gestión de impactos y la satisfacción de expectativas y necesidades (Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, 2014, pp. 5-6). Por ello, nacionalmente se impulsa la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las

Empresas que aboga por reforzar los compromisos de las empresas y de las Administraciones públicas con las necesidades de la sociedad colaborar en el refuerzo los modelos de gestión sostenible y potenciar aquellos programas de RSC, que impulsen a la economía española, desde la sostenibilidad y la cohesión social (Ministerio de Empleo y de la Seguridad Social, 2014, pp. 8).

Ejemplo de medida de responsabilidad social corporativa es el llevado a cabo desde 2017 por la empresa telefónica *Orange*, en colaboración con Fundación Secretariado Gitano, a través del programa EDYTA. Su objetivo es favorecer la inclusión de las mujeres gitanas en riesgo de exclusión social y con baja empleabilidad, a través del desarrollo de competencias digitales con el fin de mejorar su cualificación y educación de cara al acceso al mercado laboral. El programa está destinado a las mujeres gitanas y a las Entidades sin Ánimo de Lucro y Administraciones Públicas que trabajan con ellas, y se desarrolla en un total de siete aulas, distribuidas entre las zonas de España que cuentan con mayor presencia de población gitana, en diferentes puntos de Andalucía, en Madrid, Barcelona, Badajoz, León y Valencia, impartiendo formación a un total de 178 mujeres. Sus pilares se basan en la creación de un aula digital equipada, en la formación de los formadores y formadoras, en el acceso al asesoramiento educativo y en la adaptación y flexibilidad curricular en el contenido y formato del curso en función del nivel de las alumnas (Orange, 2021)¹².

Otro ejemplo es el llevado a cabo desde el año 2019 en diferentes localidades de Extremadura y Andalucía, por Fundación Secretariado Gitano, junto a las empresas MAPFRE y Enterprise Rent-A-Car, también en la misma línea que la anterior, con el objetivo de dotar de competencias digitales a mujeres gitanas. Tanto desde la formación teórica y práctica, como desde la orientación e intermediación con las empresas potencialmente empleadoras, realizando no solo una actividad educativa hacia las mujeres gitanas, sino contribuyendo a la eliminación de barreras y estereotipos asociados

¹² Disponible en: <https://blog.orange.es/responsabilidad-social-corporativa/inclusion-de-la-mano-de-la-tecnologia/>

a la etnia. Con una participación hasta el 2022 de 177 mujeres, y logrando la inserción al mercado laboral del 30% de ellas (Fundación Secretariado Gitano, 2022)¹³.

Y es que el fomento de las medidas de acción positiva dedicadas a las mujeres gitanas o a la población gitana, no está desarrollado en el ordenamiento español. Si bien hay menciones a las medidas de acción positiva en relación al origen racial o étnico, como recurso para asegurar el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación en Leyes como la 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en la que en el art. 30 se promueven las medidas de acción *positiva* “*para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de origen racial o étnico, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o se adopten medidas específicas a favor de determinados colectivos destinadas a prevenir o compensar las desventajas que les afecten por razón de su origen racial o étnico*”, no existe un ordenamiento específico al respecto.

Aun habiendo indicado el Parlamento Europeo en su Recomendación del Consejo de 12 de marzo de 2021 sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana, con el fin de “*promover la igualdad y prevenir y combatir de forma eficaz la discriminación, el antigitanismo, y la exclusión social y económica*” (considerando 2), el deber de los estados miembros a obrar para promover la igualdad efectiva en el acceso al empleo sostenible y de calidad a la población gitana, a través de la adopción de “*medidas de acción positiva y de sistemas de apoyo para los empleadores, así como mejorar el acceso a los servicios de empleo, lo que incluye políticas activas del mercado de trabajo*” tanto en el sector público como en el privado (considerando 8 h).

¹³ Disponible en: <https://www.aecgit.org/downloads/documentos/741/la-formacion-para-el-empleo-de-personas-con-dificultad.pdf>

3.3 LAS GARANTÍAS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

El Principio de igualdad de trato y no discriminación se trata de un elemento esencial en el estado social de derecho, ineludible por la justicia y por los derechos fundamentales. Su articulación por parte de los poderes públicos es imprescindible para cohesión social, el desarrollo económico sostenible y el incremento de la legitimidad de la actuación pública, (Eraberean, 2020, pp. 5). El planteamiento del principio de igualdad de trato y no discriminación parte de la idea de que no existe igualdad en la realidad material, por lo tanto, para asegurarla implica la prohibición de la discriminación y la desigualdad entre sujetos que se encuentren en situaciones iguales (Cerdà Martínez-Pujalte, 2005, pp. 195).

A nivel europeo, el principio de igualdad de trato y no discriminación, en relación con el objeto de estudio, está regulada principalmente través de dos Directivas. La 2000/43/CE, en cumplimiento del art. 141.3 del Tratado Constitutivo de la Unión Europea, de 25 de marzo de 1957, en el que se establece que el Consejo deberá adoptar *“medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación”* (Parlamento Europeo, 1957, pp. 64) y la y 2006/54/CE, en cumplimiento del art. 13 del mismo Tratado, por el que el Consejo *“podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”* (Parlamento Europeo, 1957, pp. 11).

La principal manifestación de este principio en la Constitución, se da en el art. 14 CE, *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*, sin olvidar el 9.2, referente a la responsabilidad de los poderes públicos al respecto: *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”* y el 24.1, asociado al derecho de tutela judicial efectiva

“todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión.”

Y el art. 53.1 establece el derecho a la igualdad a ser vinculado a todos los poderes públicos y a ser regulado únicamente por ley. *“Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161, 1, a)”,* que establece la competencia del Tribunal Constitucional para conocer: *“del recurso de inconstitucionalidad contra leyes y disposiciones normativas con fuerza de ley. La declaración de inconstitucionalidad de una norma jurídica con rango de ley, interpretada por la jurisprudencia, afectará a ésta, si bien la sentencia o sentencias recaídas no perderán el valor de cosa juzgada”*.

La transposición del principio a la legislación española se ha dado principalmente a través de la Ley 62/2003 y de la LOIEMH, en menor medida en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, en adelante, LJS y finalmente en la reciente aprobada Ley 15/2022. Pero puesto que la perspectiva interseccional en el la discriminación se trata de un concepto aún no demasiado desarrollado en el derecho nacional y de la Unión, la mayoría de normas dirigidas a la protección de la igualdad de trato y no discriminación, no contemplan la discriminación por género y origen étnico de manera conjunta, sino que lo hacen por separado, de forma específica.

3.3.1 LA NULIDAD DE LAS DECISIONES DISCRIMINATORIAS

En la legislación española, el ET es la normativa básica reguladora de las relaciones laborales por cuenta ajena, por lo que contiene numerosas disposiciones dedicadas a la protección de la igualdad y la no discriminación. En este sentido, el art. 17.1 recoge de forma genérica la nulidad de las decisiones discriminatorias por parte del/a empleador/a:

“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español”.

“Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”

En la protección frente a los despidos en el empleo por causas discriminatorias, el art. 108.2 LJS, establece que *“el despido será nulo en los supuestos señalados en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores”*, es decir, aquel *“que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora”* (art. 55.5 ET). Además, *“el despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir”* (art. 55.6 ET) y *“si se acreditara que el móvil del despido obedeciera a alguna de las causas del número anterior”*, es decir, por las causas de discriminación que reconoce la CE, *“el juez se pronunciará sobre ella, con independencia de cuál haya sido la forma del mismo”* (108.3, LJS). Y en el caso de que *“el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir”* (art. 113, LJS).

En cuanto a la posibilidad de la extinción del contrato por causas las discriminatorias reconocidas, el art. 122.2 LJS establece que *“la decisión extintiva será nula en los*

supuestos señalados en el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores”, es decir, igual que en el caso anterior, cuando *“la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, [...] debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio”* (art. 53.4 ET). Además, *“cuando se declare improcedente o nula la decisión extintiva, se condenará al empresario en los términos previstos para el despido disciplinario, sin que los salarios de tramitación puedan deducirse de los correspondientes al período de preaviso”* (art. 123.2. LJS).

Finalmente, en los supuestos de posibles decisiones discriminatorias tomadas por parte del empleador en materia de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, *“la sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa”* y *“se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al período de consultas establecido en los artículos 40.2, 41.4 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108”* (art. 138.7 SJS).

Y por último, específicamente acerca de la desigualdad por motivo de género en materia retributiva, el art. 9.3 ET establece sobre la validez del contrato que, *“en caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.”* Y de manera genérica, el art. 10 de la LOIEMH establece que *“los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así*

como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.”

3.3.2 LA INTERVENCIÓN ADMINISTRATIVA

En cuanto a la intervención administrativa contra la discriminación en el ámbito laboral, recogida en la LOIEMH, se destaca de mayor relevancia la Disposición Adicional decimocuarta, que modifica el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social por la que se añade en el art. 7.13 como infracción grave, *“no cumplir las obligaciones en materia de planes de igualdad”* que establezca la LOIEMH, el ET el convenio colectivo que sea aplicable. El art. 46.1 bis de la ley 5/2000 establece que los empresarios que hayan cometido decisiones que implicasen discriminación directa o indirecta *“en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo,”* por razón de sexo, origen, incluido racial o étnico (art. 8.2) y cuando se de acoso sexual (art. 8.3) o acoso por razón de sexo o por el origen racial o étnico, dentro del alcance del empresario (art. 8.3 bis) serán sancionados, con la *“pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción”*, (46.1 bis a) y *“la exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses”* (46.1 bis b”).

En el ámbito laboral, la Ley 15/2022 también ha centrado sus actuaciones administrativas previstas principalmente en la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, y en menor medida, hacia la creación y el desarrollo en el ámbito de la Administración del Estado, de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (González del Rey Rodríguez, 2023, pp. 19). Según el art. 9, *“la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos previstos en la normativa aplicable, deberá velar particularmente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo. Para ello, en el ejercicio de su función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas de orden social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá en su plan anual integrado de actuación con carácter*

de objetivo de alcance general, el desarrollo de planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo”.

La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación será la encargada de *“proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de las causas y en los ámbitos competencia del Estado previstos en esta ley, tanto en el sector público como en el privado.”* De entre las funciones y competencias de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la no discriminación, se destaca de mayor relevancia, desde el punto de vista de la tutela administrativa y jurisdiccional, las recogidas en el art. 40 (González del Rey Rodríguez, 2023, pp. 19), como garantizar los servicios especializados de asistencia y orientación a las personas que hayan podido sufrir discriminación, sustituir el recurso de alzada por la mediación y la conciliación o ejercitar acciones judiciales en defensa de los derechos derivados del principio de igualdad, entre muchas otras.

Por otro lado, en materia de protección contra la discriminación por motivo de origen étnico o racial, el art. 33 de la Ley 62/2003, preveía la creación de un Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación, ahora renombrado, como Consejo No Discriminación, con competencia en diferentes ámbitos, entre los cuales se encuentra el acceso al empleo, la actividad por cuenta propia, el ejercicio profesional, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua. Y sus funciones trascienden a la prestación de *“asistencia a las víctimas de discriminación por su origen étnico o racial a la hora de tramitar sus reclamaciones”*, a la realización de estudios y publicación de informes sobre la discriminación a este colectivo y a la promoción de medidas que contribuyan a eliminar su discriminación, *“formulando en su caso, recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación”*.

3.3.3 EL CONTROL JUDICIAL

El Art. 12 de la LOIEMH abarca de forma general el derecho a la tutela judicial efectiva en el ámbito laboral, *“cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del*

derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.” Los derechos fundamentales, como es el derecho a la igualdad, recogido en el art. 14 CE, requieren de una serie garantías jurisdiccionales para su protección, y de un proceso de tutela judicial específico. Este procedimiento suele consistir en el recogido entre los artículos 177 y 184 de la LJS, dentro del Capítulo XI, del Título II, llamado “de la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.” Y según Pazos Pérez (2016, pp. 116), se trata de un procedimiento especial preferente ante los Tribunales ordinarios y ante el Tribunal Constitucional en caso de presentarse recurso de amparo, dotado de mayores garantías.

En un juicio, la carga de la prueba está regulada de forma general en el art. 217 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en el que se establece que *“corresponde al actor y al demandado reconviniendo la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a las pretensiones de la demanda y de la reconvención”*, pero cuando se trata la vulneración de derechos fundamentales en el ámbito laboral el art. 181.2 de la LJS, con el propósito de cumplir el principio de igualdad y no discriminación, recoge una excepción especial que invierte la carga de la prueba de esta forma: *“en el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”* De manera, que la persona demandante solamente tendrá que probar un indicio de voluntad lesiva por parte de la persona demandada, como medida para adoptada debido a la dificultad de probación de actos discriminatorios, con apariencia de legalidad (Pazos Pérez, 2016, pp. 128-129).

En materia específica de protección por razón de género, la LOIEMH, ya introdujo en 2007 la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, a la Ley 1/2000, creando el apartado 5 al art. 217, que establecía, respecto a la carga de la prueba, que *“de acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la*

parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes”.

Pero la más reciente novedad en cuanto la carga de la prueba es la que se añade en Ley 15/2022, la cual ha ampliado la cobertura de este apartado, a la protección frente a la discriminación por razón de “*orientación e identidad sexual, expresión de género o las características sexuales*”, además de por razón de sexo, y ha incluido que cuando la parte demandante “*aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*” en la Disposición Final Segunda, por la que se modifica la Ley 1/2000.

Por otro lado, la Ley 62/2003, tiene un artículo específico para cuando estos casos de discriminación en el trabajo se den hacia alguno de los motivos recogidos en las directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, entre los cuales está por motivo de origen racial o étnico: “*en aquellos procesos del orden jurisdiccional civil y del orden jurisdiccional contencioso-administrativo en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de las personas respecto de las materias incluidas en el ámbito de aplicación de esta sección, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*” (art. 36). De manera que, tanto el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación está protegido de forma específica tanto por motivo de género, como por motivo de etnia, pero no de forma conjunta, como se advertía al inicio del epígrafe.

CONCLUSIONES

Finalmente, a continuación, se muestran las conclusiones elaboradas a partir de la presente investigación:

1. La exclusión y discriminación actual del pueblo gitano, y en concreto de las mujeres gitanas, tiene una explicación histórica. Pese a la coexistencia durante más de 600 años con el resto de la población, aún no se ha dado una integración social, económica y política real.
2. Las mujeres gitanas son discriminadas en ámbitos fundamentales, como el acceso a los bienes y servicios, a la educación, a la salud y al empleo.
3. La convergencia del sexo femenino y de la etnia gitana es prácticamente inherente al bajo nivel de estudios y a la precariedad económica, idea que amplía la percepción de discriminación interseccional que sufren las mujeres gitanas.
4. Los aspectos relacionados con el acceso a la educación, como la escolarización, la alfabetización, la disminución del absentismo y abandono escolar, la finalización de estudios básicos y superiores, o la formación en general, son el factor de cambio que mayor influencia positiva tiene en mejorar las condiciones y el acceso al mercado laboral de las mujeres gitanas.
5. El reconocimiento del concepto de discriminación interseccional en la legislación es novedoso y no está lo suficientemente desarrollado en aplicación a la situación de las mujeres gitanas.
6. Las mujeres gitanas están más discriminadas en el ámbito laboral que los hombres gitanos y que las mujeres no gitanas, tal y como indican los datos. Lo cual fundamenta el principio de que las mujeres gitanas sufren de discriminación interseccional en este ámbito.

7. El reconocimiento de las mujeres gitanas como colectivo específico de discriminación es anecdótico, se le suele reconocer como excepción dentro del colectivo de mujeres o del de personas gitanas, donde tiene bastante más representación, pero en general hay una ausencia de medidas jurídicas y políticas dirigidas a su protección y a asegurar su protección y su igualdad.
8. El desarrollo de medidas de fomento de empleo y formación hacia las mujeres gitanas, mediante el acuerdo con empresas privadas tiene un impacto muy positivo en su empleabilidad.
9. La nueva LEm 3/2023 supone una mejora en los derechos laborales de las mujeres gitanas, pues su clara mejora en la perspectiva de género, respecto a la Ley de empleo anterior, además de la ampliación de los colectivos considerados de atención prioritaria, entre los que ahora se encuentra la población gitana, implica que tanto el Gobierno como las Comunidades Autónomas, deberán adoptar programas específicos dirigidos a fomentar su empleabilidad.
10. Es necesaria la regulación del desarrollo de medidas de acción positiva, dirigidas específicamente a las mujeres gitanas en el ordenamiento español, tal y como indica el Parlamento Europeo en su Recomendación del Consejo de 12 de marzo de 2021 sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana.
11. Las garantías del principio de igualdad de trato y no discriminación están planteadas y reguladas desde una perspectiva tradicional de la discriminación, en la que no se contempla la convergencia de diferentes causas de discriminación. Esta falta de perspectiva interseccional, deja en los márgenes de la protección efectiva a las mujeres gitanas, igual que a otros muchos colectivos.
12. La novedad aplicada por la Ley 15/2022 en la carga de la prueba en supuestos de discriminación por razón de sexo, entre otros motivos, que implica por de la parte demandada, explicación objetiva y razonable del acto denunciado como discriminatorio, es un avance en la protección frente a la discriminación, teniendo en cuenta la dificultad de la probación de los actos discriminatorios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Agustí Maragall, Joan. (2022). *La nueva ley 15/2022 integral para la igualdad y no discriminación y el despido por enfermedad o condición de salud: el fin de la anomalía*. Revista de la Comisión de los Social de Juezas y Jueces para la Democracia, núm. 235, 5-20.
- Alfonso Mellado, Carlos L. (2023). La nueva Ley de Empleo: una Ley necesaria y ¿eficaz? Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.aedtss.com/la-nueva-ley-de-empleo-una-ley-necesaria-y-eficaz/>
- Asquerino Lamperero, María José. (2022). *Algoritmos, procesos de selección y reputación digital: una mirada antidiscriminatoria*. Documentación Laboral, Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social nº 126. Vol. II. Ediciones Cinca, 1, 121-136.
- Ballester Pastor, María Amparo. (2023). *LA DIRECTIVA 2023/970 SOBRE IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES: UN POCO MÁS CERCA DE LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA*. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.aedtss.com/la-directiva-2023-970-sobre-igualdad-de-retribucion-entre-mujeres-y-hombres-un-poco-mas-cerca-de-la-igualdad-real-y-efectiva/>
- Barrère Unzueta, M.^a Ángeles & Morondo Taramundi, Dolores. (2011). *Subdiscriminación y discriminación interseccional: Elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio*. Anales de la Cátedra Francisco Suárez. 45, 15-42. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/acfs/article/view/523/613>
- Bustelo Ruesta, María. (2004): *La evaluación de las políticas de género en España*. Editorial Catarata, Madrid.
- Caballero Pérez, Isabel. (2016). *La interseccionalidad de género y discapacidad a la luz de la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad*. En Pérez Bueno, Luis Cayo & Lidón Heras, Leonor (Eds.) *La convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad – 2006/2016: Una década de Vigencia*. Colección Convención ONU nº 18, 93-128. <http://www.fderechoydiscapacidad.es/wpcontent/uploads/2016/12/Decada-de-vigencia.pdf>

- Cerdà Martínez-Pujalte, Carmen María. (2005). *Los principios constitucionales de igualdad de trato y de prohibición de la discriminación: Un intento de delimitación*. 193-218.
- Cordero Gordillo, Vanessa. (2018). El sistema de formación profesional para el empleo: la Ley 30/2015 y el RD 694/2007. *Trabajo y Derecho. NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES*. n° 42, 49-67.
- Crenshaw, Kimberlé. (1991). *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*. *Stanford Law Review*. 43, 1241-1299. <https://blogs.law.columbia.edu/critique1313/files/2020/02/1229039.pdf>
- Cruells López, Marta. (2015). La interseccionalidad política: tipos y factores de entrada en la agenda política, jurídica y de los movimientos sociales.
- Domínguez, Carmen., Flecha, Ainhoa. & Fernández, Manuela. (2004). *Mujeres gitanas y mercado laboral: mecanismos para superar su triple exclusión*. *Lan Harremanak/11*, 81-93.
- Eraberean. (2020). *Igualdad de Trato y no discriminación*. Guía básica. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/eraberean_guiabasica/es_obse_rvat/adjuntos/ERABEREAN_GUIA.pdf
- Esparcia Ortega, M.^a Jesús. (2009). *Mujer gitana e integración*. *Anales de Historia Contemporánea*, 25, 2-20. <https://revistas.um.es/analeshc/article/view/71771/69261>
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2017). *Fundamental Rights Report 2017*. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-fundamental-rights-report-2017_en.pdf
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2019). *Roma women in nine EU Member States*. Second European Union Minorities and Discrimination Survey.
- Fernández García, Antonio. (2022). *Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: nuevas tipologías y causas de discriminación*. Universitat Oberta de Catalunya. <https://blogs.uoc.edu/edcp/ley-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion-nuevas-tipologias-y-causas-de-discriminacion/>

- Ferrando García, Francisca M.^a (2018). *La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral*. Revista de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Estudios Financieros, 428, 19-54.
- Filigrana García, Pastora. (2020). *El pueblo gitano contra el sistema-mundo*. Reflexiones desde una militancia feminista y anticapitalista. Ediciones Akal México, S.A. 1, 1-160.
- Frías, María. (2022). *La interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género*. Vivre ensemble sans discrimination. Cyan, Proyectos Editoriales, S.A., 1-103.
https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/I_Interseccionalidad_ES.pdf
- Fundación Secretariado Gitano. (2013). La Comunidad Gitana y la educación.
https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/educacion/en_cifras.html
- Fundación Secretariado Gitano. (2013). *La formación para el empleo de personas con dificultad*. La experiencia de la Fundación Secretariado Gitano.
<https://www.aecgit.org/downloads/documentos/741/la-formacion-para-el-empleo-de-personas-con-dificultad.pdf>
- Fundación Secretariado Gitano. (2014). *La situación de la población gitana en Europa*.
<https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/internacional/situacion.html>
- Fundación Secretariado Gitano. (2017). *Guía sobre discriminación interseccional*. El caso de las mujeres gitanas. Madrid, 1-42.
https://www.gitanos.org/upload/53/27/GUIA_DISCRIMINACION_INTERSECCIONAL_VERSION_FINAL.pdf
- Fundación Secretariado Gitano. (2019). *Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación al empleo y la pobreza 2018*.
https://www.gitanos.org/upload_priv/30/57/Resumen-ejecutivo-estudio2019_Rev2020.pdf
- Fundación Secretariado Gitano. (2022). *Fundación Secretariado Gitano inicia en Málaga el segundo curso del proyecto +Digital: por el empleo de las mujeres gitanas, con el apoyo de Fundación MAPFRE y Enterprise Ren-A-Car*.
<https://aegve.org/mas-de-30-mujeres-gitanas-en-extremadura-se-forman-en>

[competencias-digitales-con-el-apoyo-de-fundacion-mapfre-y-enterprise-rent-a-car/](#)

Gamella, Juan F. (2011). *Historias de éxito*. Modelos para reducir el abandono escolar de la adolescencia gitana. Colección Estudios CREADE. 7, 16-432. https://www.educatolerancia.com/pdf/Historias%20de%20exito_%20Modelos%20para%20reducir%20el%20abandono%20escolar%20de%20la%20adolescencia%20gitana.pdf

Giménez Adelantado, Ana. (2018). *Gitanas feministas y su revolución ruidosa*. En Alabao, Núria (coord). Un feminismo del 99 %. Lengua de trapo: 127-40.

González del Rey Rodríguez, Ignacio. (2023) Garantías judiciales y administrativas de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo en la Ley 15/2022.

González-Trevijano Sánchez, Pedro. (2020). *Los principios de igualdad y no discriminación, una perspectiva de Derecho Comparado*. Servicio de Estudios del Parlamento Europeo. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/659297/EPRS_STU\(2020\)659297_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/659297/EPRS_STU(2020)659297_ES.pdf)

Hernández, Graciela., Imaz, Elixabete., Martín Palomo, M. Teresa., Naredo Morelo, María., Pemas, Begoña., Tandogan, Ayxel & Wagman, Daniel. (2001). *Mujeres gitanas y sistema penal*. Equipo Barañi. <https://www.aecgit.org/downloads/documentos/162/mujer-gitana-en-el-sistema-penal-equipo-barani-2001.pdf>

La Barbera, María Caterina. (2017). *Interseccionalidad*. Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad, 12, 191-198. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/view/3651>

Liddell, Roderick & O'Flaherty, Michael. (2018). *Manual de legislación europea contra la discriminación*. Corte Europea de Derechos Humanos. 1, 1-340.

López-Angulo, Blas. (2005). *Discriminación contra las mujeres gitanas en España*. Informe del ERRC (Centro Europeo para los Derechos de los Roma/Gitanos). 1-5. <https://www.aecgit.org/downloads/documentos/127/discriminacion-contra-las-mujeres-gitanas.pdf>

López Rodríguez, Pedro Manuel. (2018). *Introducción a la historia y cultura gitana en España*. Día internacional del pueblo gitano. Los Santos de Maimona, 263-278.

- López Olvera, Sara. (2022). *Mujeres olvidadas: de la revolución silenciosa a la revolución ruidosa del feminismo gitano*. En (Eds.) Reverter, Sonia & Molini Gimeno, Alba. *La praxis feminista en clave transformadora*. Col·lecció Àgora Feminista-2. Universitat Jaume I. 1, 131-149.
- Lousada Arochena, José Fernando. (2022). Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: incidencia en el Derecho del Trabajo. ELDERECHO.COM Lefebvre.
- Marques Gonçalves, Gabriela & Willem Cilia. (2020). *Lucha feminista gitana en España, lucha interseccional: el combate contra el Antigitanismo en las redes sociales en España*. Ediciones complutense, 1-17. <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/69520/4564456556060>
- Martín Sánchez, David. (2018). *Historia del pueblo gitano en España*. Editorial Catarata. Madrid. 11-117.
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. (2021). *Estrategia nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano, 2021-2030*. 1-95. https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/poblacion-gitana/docs/estrategia_nacional/Estrategia_nacional_21_30/Estrategia_Nacional_COM_2021_2030.pdf
- Ministerio de Empleo y de la Seguridad Social. (2014). *Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas*. <https://www.mites.gob.es/ficheros/rse/documentos/eerse/EERSE-Castellano-web.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023). *Qué es el Sistema de Formación Profesional para el Empleo*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/que-es-sistema-formacion-profesional-empleo.html>
- Molina Navarrete, Cristóbal, (2023). *¿El (in)cumplimiento laboral se pone serio?: entre disuasión y criminalización*. Revista de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Estudios Financieros, 473, 5-23.
- Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. (2014). *Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa*. https://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2014/08/Ebook_La_RSC_modific.06.06.14_OK.pdf

- Orange. (2021). *Fundación Orange y Secretariado Gitano: la inclusión de la mano de la tecnología*. <https://blog.orange.es/responsabilidad-social-corporativa/inclusion-de-la-mano-de-la-tecnologia/>
- Organización de Naciones Unidas (4-15 de septiembre de 1995, Beijing). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. United Nations Publications, Nueva York. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf>
- Organización de Naciones Unidas (31 de agosto – 8 de septiembre de 2001, Durban). *Informe de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia*. United Nations, Sudáfrica. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N02/215/46/PDF/N0221546.pdf?OpenElement>
- Parlamento Europeo. (2004). *Informe sobre la situación de las mujeres de los grupos minoritarios en la unión Europea (2003/2109 (INI))*. Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-5-2004-0102_ES.html
- Pazos Pérez, Alexandre. (2016). El procedimiento de tutela de derechos fundamentales en el ámbito laboral. *Revista de la Escuela Jacobea de Posgrado*, nº11, 115-142. <https://www.jacobeas.edu.mx/revista/numero11.php>
- Pérez del Prado, Daniel. (2023). La Ley de empleo: un paso más en la modernización de las políticas de empleo en España (primera parte). *LA LEY. Trabajo y Derecho*, 102.
- Recomendación del Consejo de 12 de marzo de 2021 sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 93, de 19 de marzo de 2021. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32021H0319\(01](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32021H0319(01)
- Rodríguez Gutiérrez, Valeria. (2019). *La discriminación interseccional en el discurso Jurídico*. *Revista Nuevo Derecho* 15(25):70-87.
- Rojo Torrecilla, Eduardo. (2023). *UNA POLÍTICA DE EMPLEO ADECUADA PARA LOS CAMBIOS EN LAS RELACIONES LABORALES DEL SIGLO XXI*: Estudio de la Ley 3/2023 de 28 de febrero, de Empleo. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*. 6, 14-45.

Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. (2023). *Empresa y Trabajo, a través del SOC, y la Fundación Secretariado Gitano impulsarán actuaciones para favorecer el acceso al mundo laboral de la población gitana*. <https://serveiocupacio.gencat.cat/es/detall/noticia/Empresa-i-Treball-a-traves-del-SOC-i-la-Fundacio-Secretariado-Gitano-impulsaran-actuacions-es-per-afavorir-laces-al-mon-laboral-de-la-poblacio-gitana>

Sánchez-Girón Martínez, Beatriz. (2023). *El nuevo tratamiento de las medidas de acción positiva en la Ley 15/2022*.

Valdés Alonso, Alberto. (2010). *Composición equilibrada en la LO 3/2027 y alcance de la aplicación efectiva de sus principios informadores*. Thomson Reuters, ARANZADI.

Valls, Rosa & Aubert, Adriana. (2003). *Mujeres gitanas superando la exclusión social a través de la educación*. Universidad de Barcelona. 1, 23-34.

LEGISLACIÓN

INTERNACIONAL:

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *C111 – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

Organización de Naciones Unidas (19 de septiembre de 2016, Nueva York). *Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes*. United Nations, Nueva York. <https://www.acnur.org/prot/instr/5b4d0eee4/declaracion-de-nueva-york-para-los-refugiados-y-los-migrantes.html>

SUPRANACIONAL:

Parlamento Europeo. (1957). Tratado Constitutivo de la Unión Europea, de 25 de marzo de 1957. https://www.mitma.gob.es/recursos_mfom/pdf/B1EC4D87-7D64-465E-89AE-18C176AAFA38/73086/12002E_ES.pdf

Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L180, de 19 de julio de 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A32000L0043>

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L303, de 2 de diciembre de 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/es/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0078>

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 204, de 26 de julio de 2006. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF>

Parlamento Europeo. (2012). Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2012, *sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea – 2011 (2011/2244(INI))*. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2012-0069_ES.html

Parlamento Europeo. (2013). Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de diciembre de 2013, *sobre los aspectos relacionados con el género del Marco Europeo de Estrategias Nacionales de Inclusión de los Gitanos (2013/2066(INI))*. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2013-0545_ES.html

Parlamento Europeo. (2022). Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de julio de 2022, *sobre la discriminación interseccional en la Unión Europea: situación socioeconómica de las mujeres de origen africano, de Oriente Próximo, latinoamericano y asiático (2021/2243(INI))*. 1-20, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289_ES.html

Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia y de mecanismos para su cumplimiento. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L132, de 17 de mayo de 2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32023L0970>

NACIONAL:

Boletín Oficial del Estado. (1968) *Convenio número 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*, núm. 291, de 4 de diciembre de 1968. <https://boe.es/buscar/pdf/1968/BOE-A-1968-1411-consolidado.pdf>

Constitución Española de 1978. *Boletín Oficial del Estado*, 311, de 29 de diciembre de 1978. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. *Boletín Oficial del Estado*, 7, de 8 de enero de 2000. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-323&tn=1&p=20071229>

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. *Boletín Oficial del Estado*, 313, de 31 de diciembre de 2003. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-23936>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. *Boletín Oficial del Estado*, 245, de 11 de octubre de 2011. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado*, 298, de 3 de diciembre de 2013. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*,

255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. Boletín Oficial del Estado, 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11431>

Gobierno de España. (2021). *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*. https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Plan_Recuperacion_%20Transformacion_%20Resiliencia.pdf

Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. *Boletín Oficial del Estado*, 292, de 7 de diciembre de 2021. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/12/07/pdfs/BOE-A-2021-20185.pdf>

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Boletín Oficial del Estado*, 167, de 13 de julio de 2022. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>

Ley Orgánica 6/2022, de 12 de julio, complementaria de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, de modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín Oficial del Estado*, 167, de 13 de julio de 2022. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11588>

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Boletín Oficial del Estado, 51, de 1 de marzo de 2023. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5365>