

INTERSECCIONALIDADES, EN ESPECIAL EL SEXO CON OTROS MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN

Eva María Blázquez Agudo

Catedrática Acreditada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Carlos III

I. INTRODUCCIÓN: EL CONCEPTO (0 1 + 1 NO SON 2)

El análisis de la interseccionalidad debe iniciarse por su conceptualización, cuya delimitación con otros términos, como discriminación múltiple y/o acumulativa, ha dividido a la doctrina.

El origen del uso de este término se encuentra en la relación entre discriminación por sexo y discriminación por raza. Se parte de la idea de que en la discriminación por sexo siempre se analiza al grupo de mujeres identificadas como blancas y cuando se pone el acento en la discriminación por razón de raza, en el caso concreto analizado, en la que sufren las personas afroamericanas. Desde esta premisa, se concluye que, si se combinan ambos elementos, mujeres y persona afroamericana, existe la posibilidad de que, además, de ser discriminadas en comparación con los hombres en general, obviamente respecto a los de raza blanca, también lo sean en comparación con los hombres afroamericanos, pero, asimismo respecto a las mujeres blancas¹.

Desde ese primer acercamiento, en diversas ocasiones distintos instrumentos internacionales se han referido a este concepto de alguna manera. Por ejemplo, en 1995, en la 4ª Conferencia Mundial sobre Mujeres en Beijing, se declaró que las barreras múltiples han impedido a las mujeres avanzar en la igualdad. Unos años más tarde, en 2001 y en el marco de la Conferencia de Naciones Unidas, que da lugar a la *Declaración de Durban contra el racismo*, se interrelacionan dos factores como multiplicadores de la discriminación como son el sexo y la etnia. En 2017, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos señaló la existencia de deficiencias en el tratamiento político de las

¹CRENSHAW, K., *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, 1989.

“formas interseccionales de discriminación y violencia que afectan a mujeres y niñas” y, en particular, en lo referente a la intersección del sexismo, la xenofobia y el racismo².

Ya en el ámbito europeo, hay otros instrumentos que analizan la discriminación desde esta perspectiva. En este contexto, se quiere mencionar al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer que también ha enfatizado que *“la interseccionalidad es un concepto básico para comprender el alcance de las obligaciones generales de los Estados partes”* (Recomendación General núm. 28); añadiendo que la discriminación contra la mujer *“está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género”*.

En España y, en el particular ámbito del mercado laboral, la utilización del término se inicia en el estudio del caso de las mujeres extranjeras, quienes tienen más posibilidades de sufrir discriminación que los hombres en general cuando tratan de acceder a un puesto de trabajo, pero también incluso en comparación con los propios hombres extranjeros³.

Obviamente si, en general, las mujeres tienen más posibilidades de sufrir discriminación tanto en el acceso a un puesto de trabajo como en el desarrollo de las relaciones laborales, cuando esta condición se combina con otras circunstancias personales como la edad, raza, orientación sexual, religión o discapacidad, su posición de vulnerabilidad se amplía. En definitiva, si una mujer es susceptible de ser incluida en un colectivo vulnerable, más allá de su situación por razón de sexo, su posición desventajosa de partida se extiende aún más.

En este ámbito hay que destacar a la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y No Discriminación, la cual incluye una definición de la discriminación múltiple, pero también otra de discriminación intersectorial, como una figura diferente.

Existe algún antecedente de este tratamiento en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. En su Exposición de Motivos se menciona la necesidad de considerar de forma especial a los supuestos de doble discriminación y en su articulado reclama medidas de acción positiva de acuerdo con la peculiar situación de las mujeres incluidas en colectivos de especial vulnerabilidad, como las que pertenecen a

²ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS, *Informe 2017*, pág. 15.

³MESTRE, R., *Por qué las inmigrantes no trabajan. Breve crítica feminista al derecho de extranjería*, 1999.

minorías, las migrantes, las niñas, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, añadiendo que se tienen que adecuar las estadísticas y los estudios con el fin de detectar la discriminación múltiple. No obstante, no se contempla la interseccionalidad entre las causas de discriminación, más allá de la múltiple.

En esta línea, la Exposición de Motivos de la Ley 15/2022 recoge que el Parlamento Europeo ha señalado la necesidad de intensificar la lucha contra todo tipo de discriminación, odio e intolerancia y en su resolución sobre la situación de los derechos humanos en la Unión Europea exhorta a la Unión y a sus Estados miembros a que incluyan la discriminación múltiple en sus políticas en materia de igualdad. Este texto continúa poniendo en evidencia que esta misma Agencia, en su Informe sobre los derechos fundamentales de 2019, ha señalado diversos aspectos clave sobre los cuales los Estados miembros deben continuar intensificando sus esfuerzos con vistas a combatir cualquier forma de discriminación como, por ejemplo, la aprobación de legislaciones que afronten de manera efectiva la discriminación interseccional.

Y después de esta declaración más teórica, añade que *“es preciso destacar en este Título la definición y regulación de la discriminación múltiple e interseccional y de las medidas de acción positiva adecuadas a este tipo específico de discriminación por su trascendencia 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”*.

Pero, es el artículo 6.3 de la norma mencionada la que aproxima una definición de discriminación múltiple e interseccional, diferenciando ambos conceptos, que en muchas ocasiones se han utilizado como sinónimos por la doctrina⁴. Así, recoge que se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley; y discriminación

⁴Por ejemplo, en REY MARTÍNEZ, FERNANDO, “La discriminación múltiple, una realidad antigua un concepto nuevo”, en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 84/ 2008, pág. 264 y CARRASQUERO CEPEDA, M., “La discriminación múltiple en Europa” en *Revista de Estudios Europeos*, núm. 75/2020, pág. 49.

interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación⁵.

Desde estas definiciones parece que sendos términos no son equivalentes, aunque luego se establecen reglas comunes de tratamiento. Así, continua el precepto descrito, en ambos tipos de discriminación la motivación de su existencia debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación; y las medidas de acción positiva que provoquen deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación. No obstante, si en la discriminación interseccional se quiere conseguir un efecto distinto a la suma de factores discriminatorios, lo adecuado sería, para este caso, el análisis de los motivos de discriminación de forma conjunta con el fin de calcular la extensión de la nueva figura de discriminación provocada por la convergencia de las diversas causas.

Asimismo, en el artículo 4 de la misma ley se utilizan de forma sinónima ambos términos: *“En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho (...) la discriminación múltiple o interseccional,...”*; pero, también en el artículo 34 sobre la Estrategia Estatal para la Igualdad de trato y no discriminación cuando se incorporará de forma prioritaria *“(...) a las discriminaciones interseccionales o múltiples que por su propia naturaleza suponen un ataque más grave al derecho a la igualdad de trato y no discriminación”*. En ambos casos, se utiliza la conjunción “o”. Mientras que en el artículo 16 se contrapone cuando se señala que *“los planes y programas sobre servicios sociales (...) incluirán programas de formación profesional que promuevan un enfoque de diversidad e igualdad de trato, que ayude a identificar situaciones de discriminación múltiple e interseccional, ...”*. En este último supuesto, parece que de nuevo se opta por la separación de los términos, cuando se emplea la conjunción “e”.

Con independencia de estas utilizaciones un poco confusas de los términos discriminación múltiple y discriminación interseccional, desde el artículo 6.3. parece superarse la idea de que la discriminación múltiple es una denominación genérica, que incluye la discriminación interseccional y la acumulativa. Entendiendo por esta última la existencia de dos o más causas de discriminación de forma simultánea sobre una persona, sin que interactúen entre

⁵MAKKONEN, T., *Multiple, compound and intersectional discrimination: bringing the experiences of the most marginalized to the fore*, Institute for Human Rights, ÅboAkademi University, 2002, págs. 10 y ss.

sí. Esto es, discriminación múltiple y acumulativa sí que serían sinónimos. Más bien la segunda una categoría de la primera junto a la sucesiva (la discriminación por varias causas no simultáneas, sino que se suceden en el tiempo). Así, esta última noción sería aplicable a la discriminación múltiple en general, como una categoría independiente de la discriminación interseccional.

Así, cuando la discriminación se basa en la convergencia de dos o más factores se está ante la denominada múltiple, en la que hay que tener en cuenta que la acumulación de dichos elementos provoca un resultado concreto debido a su relación⁶. Pero, el análisis de la discriminación interseccional va más allá de la discriminación múltiple, como ya se ha mencionado, donde no se hace el análisis por separado de cada uno de los factores de discriminación como elementos sumatorios, sino que se examinan sus consecuencias de forma conjunta.

En definitiva, se trata de una discriminación específica, en la que concurren diferentes tipos de discriminación, pero no se trata de una simple suma de situaciones, sino de valorar cómo la concurrencia de elementos discriminatorios crea una situación particular que sitúa a la persona en un contexto distinto con una serie de riesgos mayores de sufrir dichas discriminaciones. Es una situación de desventaja social derivada de la concurrencia en una misma persona o grupo social de más de un factor que pueda dar lugar a la discriminación, donde ellos interactúan y crean una nueva figura de discriminación.

II. LA UTILIZACIÓN (O MÁS BIEN LA FALTA DE UTILIZACIÓN) DE LA DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL EN LA JURISPRUDENCIA

En otro orden de cosas, en el ámbito jurisprudencial no se ha utilizado en exceso el concepto de discriminación interseccional, es más, no se ha planteado directamente la interacción de otras causas de discriminación a la mujer que lleven a ampliar su situación de vulnerabilidad. Se pueden encontrar algunos ejemplos, que llevan a la apreciación de un tipo de discriminación más grave por la interacción de varias causas de discriminación y que, por tanto, llevan a reconocer a la víctima una mayor indemnización, pero sin valorar en conjunto las consecuencias.

⁶Justamente lo importante en este contexto es la interacción entre las causas de discriminación y los perjuicios que causan. Vid. LOUSADA AROCHENA, J.F., “Discriminación múltiple: estado de la cuestión y algunas reflexiones” en *Aequalitas*, núm. 41/2017, pág. 32.

Un ejemplo se encuentra en la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 25 de julio de 2012 (asunto BS vs. España), que de forma soslayada hace mención a la discriminación interseccional, sin entrar en su análisis⁷. En este caso una mujer de origen nigeriano que ejercía la prostitución fue agredida física y verbalmente en un control de identidad llevado a cabo por la policía española, donde recibió insultos racistas. Como otras mujeres que ejercían la misma actividad no sufrieron el mismo tratamiento, se alega que su condición de mujer, negra y prostituta, la convirtió en especialmente vulnerable a los ataques discriminatorios. Se declara que los tribunales españoles “*no tuvieron en cuenta la vulnerabilidad específica de la demandante*”, inherente a su condición de mujer africana ejerciendo la prostitución.

La otra sentencia del TEDH que maneja el concepto aquí analizado es de 26 de julio de 2017 (asunto Carvalho Pinto de Sousa Morais vs. Portugal), donde una mujer de nacionalidad portuguesa, nacida en 1945, es sometida en 1995 a una operación quirúrgica en la cual, por un error médico, le ha provocado desde entonces dolor intenso, pérdida de sensación en la vagina, incontinencia, dificultad para caminar y sentarse y para tener relaciones sexuales. Los tribunales de su país de origen habían reducido su derecho a la indemnización debido a que entiende que no es preciso contratar a una empleada de hogar para las tareas domésticas porque debido a la edad de sus dos hijos, “solo debe cuidar de su esposo”; y, por otra, como tiene ya 50 años y dos hijos, “*tiene una edad en la que el sexo no es tan importante como en los años de juventud; su significación disminuye con la edad*”. Se entiende que ha existido una discriminación por razón de edad y por género (en cuanto a que se asume la idea tradicional de que la sexualidad femenina está esencialmente vinculada al propósito de tener hijos)⁸. Sin embargo, en sendos asuntos el mismo Tribunal de Portugal reconoció a dos hombres también víctimas de mala praxis médica una compensación mayor, puesto que se tomó muy en cuenta la afectación a sus vidas sexuales en sus autoestimas. Aunque la sentencia analiza la confluencia de las dos discriminaciones, sin embargo, no lleva a analizar el caso desde la idea de la discriminación interseccional.

⁷ABRIL STOFFELZ, R., “El reconocimiento judicial de la discriminación múltiple en el ámbito europeo” en *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 44/2013.

⁸En todo caso, incluso la discriminación por razón de género se puede entender como una discriminación interseccional en la que la discriminación por razón de sexo se une a la posición que ocupa la mujer habitualmente en la sociedad. Así, se unen dos factores: haber nacido mujer y la posición social que se reconoce a la mujer por el simple hecho de su género.

En el ámbito nacional, basada en las dos anteriores sentencias, sobre las que ya indica que se basan en la discriminación múltiple, pero sin mencionar este concepto, hay que destacar la STC 3/2018, de 22 de enero de 2018, donde se analiza una situación donde se había denegado al recurrente del régimen asistencial para personas discapacitadas que solicitaba, al aplicársele una exclusión por razón de edad.

El Tribunal, una vez analizadas las posibles discriminaciones por razón de edad y por discapacidad, hace mención a que en ocasiones *“las situaciones de discriminación pueden afectar de manera simultánea a más de un derecho humano”* refiriéndose a la *“discriminación múltiple”*, y no a la interseccional. Continúa recordando que, aunque los supuestos más frecuentes se refieren al sexo y al origen étnico, y/o a la condición de inmigrante de los afectados, *“no cabe descartar otras combinaciones posibles”*. Es esta situación la que lleva a la estimación de su recurso.

Hay que hacer un llamamiento a la utilización en los tribunales del concepto de discriminación interseccional, más allá del mero análisis de las distintas causas de discriminación acumuladas. Es decir, es preciso la utilización de esta perspectiva a los efectos de examinar cómo son los efectos reales y conjuntos del trato desigual de una persona sometida a diversos tipos de discriminación, que llevan, en ocasiones, a que la sitúen en unas circunstancias discriminatorias diferentes. Quizás en este punto lo complicado es la utilización de termino de comparación para probar dicha discriminación que no podrá valorarse de forma individualizada, sino de forma conjunta.

III. LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER Y SU INTERACCIÓN CON OTROS ELEMENTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO DEL DERECHO SOCIAL

Uno de los elementos fundamentales de la discriminación interseccional será la relación del sexo, una de las causas principales de discriminación, con otro factor, lo cual acrecentará las posibilidades de discriminación en todos los sectores, incluido el social. Si las mujeres, en general, sufren la brecha salarial que, consecuentemente, provoca la desprotección social; el desempleo; la temporalidad; la parcialidad; los efectos de la conciliación de la vida laboral y los cuidados, que llevan al desarrollo de una doble jornada; en el caso de las trabajadoras afectadas por otro factor de discriminación, se acentuará situándola en una situación de especial vulnerabilidad.

Es importante poner de manifiesto que no solo es importante tener en cuenta el concepto de la discriminación interseccional a los efectos de analizar sus consecuencias con el fin de indemnizar a las personas afectadas, sino también de poner en marcha medidas positivas que justamente eviten estas situaciones. Con este fin se analizan ahora cómo se reconocen estas interacciones en los distintos instrumentos internacionales y en la regulación española con el ánimo de determinar qué colectivos concretos deberían de atenderse a través de las políticas antidiscriminatorias.

Si ponemos el foco en la Agenda de 2030 para el Desarrollo Sostenible, *Transformar nuestro Mundo*, se puede concluir sobre qué grupos de mujeres en especial deben ser protegidas de la discriminación en el ámbito social. En concreto, su objetivo número 5 se dirige a la lucha contra las discriminaciones de las mujeres y las niñas; y el número 1 busca la reducción de las desigualdades por razón de sexo, discapacidad, edad, raza origen, religión u otro estatus, en y entre los diferentes países. Dado que este trabajo tiene como contexto el mercado laboral, será importante tener en cuenta que el ODS número 8 recoge como grupos que tienen más posibilidades de vulnerabilidad a las mujeres, las personas jóvenes, con discapacidad y emigrantes. Por lo tanto, de acuerdo con estas premisas será las mujeres jóvenes, con discapacidad y emigrantes las que tengan más posibilidades de ser discriminadas en este ámbito.

Ya en el ámbito nacional, el artículo 14 de la Constitución recoge la prohibición de la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La discriminación por razón de sexo es una de las causas que más cuestiones suscita, dado que es la más usual. La posibilidad de sufrir dicha discriminación se eleva cuando se combina con otras condiciones o circunstancias personales o sociales, o cualquier otro de los factores que menciona el precepto.

Desde esta base, ahora habrá que ver qué interacciones provocan mayores discriminaciones en el mercado laboral con este fin se va a examinar los distintos instrumentos en materia de empleo que regulan acciones positivas destinadas a evitar estas situaciones.

En el ámbito de la relación de trabajo, el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores señala que las personas trabajadoras tienen derecho “*a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género,*

características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral”.

Es de destacar la inclusión última de la discriminación por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad. La interacción de esta discriminación con la discriminación por razón de sexo seguramente será una de las discriminaciones interseccionales más comunes en el ámbito del derecho del trabajo, con independencia de que el propio artículo haga expresa mención de la posibilidad de que el trato desfavorable sea dirigido a los hombres y las mujeres.

En la realidad, son las mujeres las que mayoritariamente utilizan los diferentes instrumentos de conciliación y corresponsabilidad que se regulan por el derecho laboral, tales como la adaptación de jornada o la reducción de esta por motivos de cuidados de la familia. Y, por esta razón, son las mujeres las que son discriminadas en el mercado laboral a la hora de decidir sobre su contratación o su promoción, donde se valora la posible incidencia de sus labores de cuidado.

En otro orden de cosa, dentro de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo se incluyen actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, tanto a través de la creación de empleo, como del mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, señalándose dentro de ese grupo a las personas con responsabilidades familiares, en la misma línea antes mencionada, que, como ya se ha dicho, generalmente será mujeres, y a las mujeres víctimas de violencia de género, que lo serán en su totalidad. Por otro lado, en el propio artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, se mencionan igualmente a las mujeres con baja cualificación y se repite la consideración a las mujeres víctimas de violencia de género⁹.

Y cuando ya se ha mencionado la necesidad de poner en marcha acciones positivas con el fin de garantizar la protección de la mujer en varias partes del articulado, se añade un

⁹Desde el ámbito sectorial, la Ley de Empleo asigna la puesta en marcha de acciones de empleabilidad dedicadas exclusivamente a mujeres demandantes de servicios de empleo en aquellos ámbitos con mayor infrarrepresentación femenina. En particular, se organizarán iniciativas de este tipo destinadas no tanto a la contratación, sino a la promoción hacia los grupos profesionales superiores.

precepto solo dedicado a la perspectiva de género en las políticas de empleo, el artículo 51, que señala lo siguiente: “1. *La actuación de los organismos públicos y privados de empleo se dirigirá a promover 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, directa o indirecta, entre personas usuarias de los servicios de empleo. Esta actuación deberá intensificarse cuando las demandantes de empleo, mujeres desempleadas o inactivas, encabecen una familia monomarental*”. De forma que, además de apostar por las políticas transversales, ahora se añade a las ya mencionadas mujeres víctimas de violencia de género, con baja cualificación y con responsabilidades familiares, también a las demandantes de empleo o inactivas que críen solas a sus hijos/as.

Otro de los colectivos especialmente protegido en las políticas de empleo de forma tradicional es el de las personas con discapacidad, al que se dedica el artículo 54 de la Ley de Empleo; y de forma más concreta las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento. Fuera de este listado también se reconoce como colectivo de atención prioritaria, a las personas con capacidad intelectual límite, aunque en este caso, incluida en el grupo de las personas vulnerables en el acceso y mantenimiento del empleo¹⁰.

No obstante, la tasa de actividad de las personas con discapacidad es de 34,2% frente a 82,6 % de las personas sin discapacidad. Cuando se incluye el factor del sexo, los porcentajes de la tasa de actividad son superiores en las mujeres que en los hombres (34,2 de estos últimos frente a 35,3% de las mujeres), así como en la tasa de empleo (26,2 de los hombres frente a 27,1%)¹¹. De esta forma, la discriminación interseccional no sería tanto entre sexo y discapacidad, sino que depende del tipo de discapacidad.

Asimismo se recoge como otro colectivo a proteger a las personas menores de 30 años, aunque preferentemente a los mayores de 18 años, que carezcan de alguna titulación, tal como un título universitario, un título de grado medio o superior, especialista, máster

¹⁰ Esta ordenación ha sido calificada de acertada. Vid. CRISTOBAL RONCERO, C., “Colectivos de atención prioritaria de la política de empleo”, Brief de la AEDTSS, marzo de 2023. [Colectivos de atención prioritaria de la política de empleo - Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social \(aedtss.com\)](#)

¹¹ INE, *El empleo de las personas con discapacidad*, 2021.

profesional o certificado del sistema de formación profesional, o de un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral; y a las personas jóvenes de 16 y 17 años sin estudios obligatorios o postobligatorios, aunque en este caso se apuesta especialmente por su retorno al sistema educativo y mejora de las cualificaciones iniciales. Cuando las personas jóvenes dispongan de alguna de las titulaciones indicadas con anterioridad, entonces las medidas de empleabilidad se dirigirán hacia el favorecimiento de la práctica profesional.

En este ámbito, el Informe de los ODS 2023: edición especial, se recoge que 1 de cada 4 jóvenes no cursaba estudios, ni formación a lo largo de 2022. Pero, lo que sí resulta alarmante es que las mujeres jóvenes sigan teniendo más del doble de probabilidades (32,1 %) que los hombres jóvenes (15,4 %) de estar desempleadas, no cursar estudios ni recibir formación en 2022.

Así, habrá que concluir que en las mujeres que, además, sean jóvenes, sobre todo las que están en los subgrupos mencionadas, confluirán distintos factores de interseccionalidad, de modo que será más posible su discriminación en el mercado de trabajo, y será por esto que serán precisas medidas especiales destinadas a evitar esta situación.

De hecho, no se entiende que haya que seguir protegiendo a la mujer en el mercado laboral por el hecho de ser mujer, sino que, tal y como se desprende de la nueva normativa de empleo, es importante que se atienda a mujeres quienes presentan algún otro factor que generalmente dé lugar a discriminaciones. En todo caso, las políticas de igualdad que deben ser aplicadas de forma transversal, tendrían que ser completadas con otras más concretas que dieran lugar a la eliminación de las discriminaciones interseccionales¹².

Desde aquí se reivindica que sea así con el fin de evitar que una protección demasiado amplia (a la mitad de la población) sea tan general, que no tenga ningún efecto. En definitiva, las políticas de igualdad deben estar dirigidas principalmente a la evitación de la

¹²“La incorporación de la interseccionalidad al mainstreaming de género significa, pues, reconocer que las políticas públicas de igualdad no pueden ignorar que las mujeres no configuran un grupo homogéneo... pero, una cosa es que el mainstreaming de género incluya la perspectiva interseccional y otra que la perspectiva interseccional disuelva el factor sexo-género como eje principal en las políticas públicas (no sólo de igualdad)”, Vid. BARRÉRE UNZUET, M., “La interseccionalidad como desafío al mainstreaming de género en las políticas públicas” en *Revista Vasca de Administraciones Públicas*, núm. 87-88/2010, pág. 251.

discriminación interseccional, superando el análisis desde la discriminación por sexo más generalista, y reconduciéndose a una segunda generación de medidas que se encarguen de evitar discriminaciones más complejas.