

Discriminación interseccional y la Directiva de la UE sobre transparencia retributiva

**Academia de Derecho Europeo
Reflexiones actuales sobre la legislación de la UE
en materia de igualdad de género
8 de diciembre de 2025**

Dra. Raphaële Xenidis



**Funded by
the European Union**

Hoja de ruta

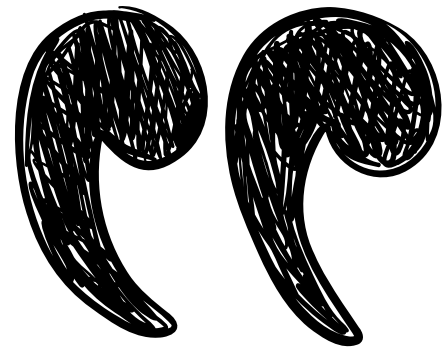
Establecimiento y prueba de la discriminación retributiva interseccional

Solicitar indemnizaciones y sanciones



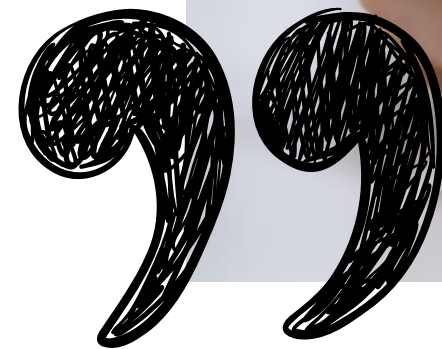
1. Introducción

El principio de igualdad de retribución



Artículo 157, apartado 1, del TFUE

Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor



La brecha retributiva entre hombres y mujeres

= diferencia entre los ingresos
medios de hombres y mujeres
en el mercado laboral



**UNIÓN
EUROPEA**

12

Causas fundamentales de la brecha retributiva entre hombres y mujeres

- Discriminación retributiva
- Trabajo a tiempo parcial
- Interrupciones profesionales por motivos de cuidado
- Segregación ocupacional
- Techo de cristal

¡La parte «inexplicable» de la brecha retributiva entre hombres y mujeres representa dos tercios de la brecha retributiva en los Estados miembros de la UE!



Abordar la brecha retributiva de género

Discriminación retributiva

*BRECHA EN LA
APLICACIÓN*

Justificación de la nueva Directiva sobre transparencia retributiva 2023/970:

- **La opacidad** de los sistemas y prácticas de retribución impide la aplicación efectiva de las medidas de igualdad retributiva
- Las obligaciones de transparencia retributiva pueden **facilitar la aplicación** y la activación por parte de las víctimas

Una nueva prohibición de la discriminación interseccional.

Artículo 3

Definiciones

2. A efectos de la presente Directiva, el concepto de discriminación incluirá:



la discriminación interseccional, que es la discriminación por razón de sexo combinada con cualquier otro motivo o motivos de discriminación contra los que protegen las Directivas 2000/43/CE o 2000/78/CE.



¿Qué es la discriminación interseccional (retributiva)?

Instituto Europeo de la Igualdad de Género:

«Discriminación que se produce sobre la base de varios motivos o características/identidades personales, que operan e *interactúan* entre sí al mismo tiempo de tal manera que son inseparables».

Directiva sobre transparencia retributiva, art. 3, apartado 2, letra e):

«discriminación basada en una *combinación de* sexo y cualquier otro motivo o motivos de discriminación protegidos por la Directiva 2000/43/CE o la Directiva 2000/78/CE».



Interseccionalidad: un marco para el análisis



Combahee River Collective (1977):

«los principales sistemas de opresión están interrelacionados» y «la síntesis de estas opresiones crea las condiciones de nuestras vidas».

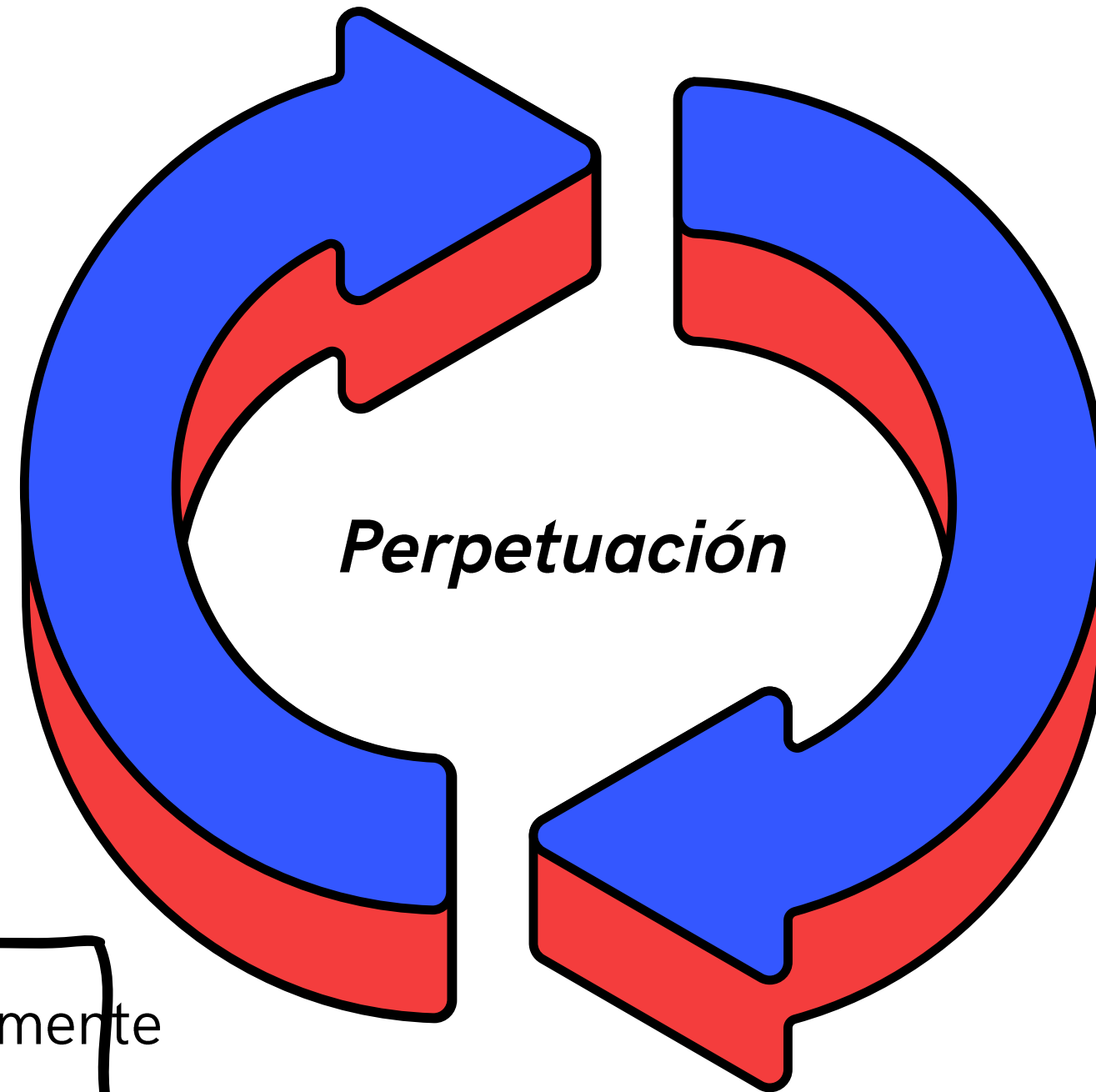
Kimberlé Crenshaw (1989): «la experiencia interseccional es mayor que la suma del racismo y el sexismo». «Cualquier análisis que no tenga en cuenta la interseccionalidad no puede abordar suficientemente la forma particular en que las mujeres negras están subordinadas».

Instituto Europeo de la Igualdad de Género:

una «herramienta analítica para estudiar, comprender y responder a las formas en que el sexo y el género se entrecruzan con otras características/identidades personales, y cómo estas intersecciones contribuyen a experiencias únicas de discriminación».

Discriminación retributiva interseccional: un círculo vicioso

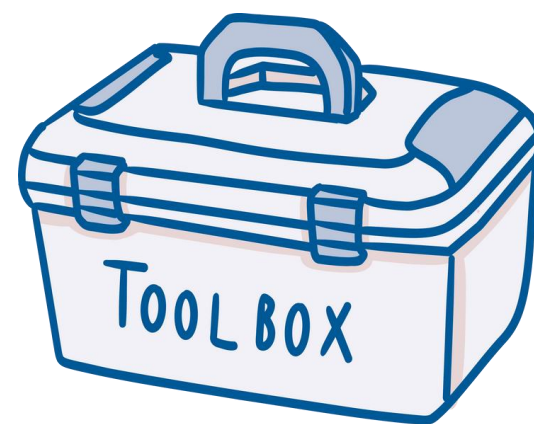
Falta de visibilidad y datos



Atención insuficiente por parte de las autoridades públicas y los empleadores

Los tribunales no están plenamente equipados para remediarla

Un manual práctico para abordar la discriminación retributiva interseccional



- Abogados
- Jueces
- Organismos de igualdad
- Legisladores y responsables políticos
- Defensores de la sociedad civil
- Empleadores y interlocutores sociales

¿Cómo pueden utilizarse las normas sobre transparencia retributiva y los mecanismos de aplicación de la Directiva para combatir la discriminación retributiva interseccional?

Los 27 Estados miembros de la UE, los tres países del EEE y el Reino Unido.

Ejemplos de discriminación interseccional

Tribunal de Casación francés:

- Azafato despedido por una aerolínea por llevar «trenzas africanas recogidas en un moño»
- Tribunal: el código de vestimenta de la aerolínea que prohíbe a los hombres llevar el pelo largo es una discriminación directa basada en la apariencia física (un motivo protegido por la legislación francesa), «vinculada al sexo».
- Abogado general: expectativas estereotipadas de género en relación con la apariencia física de los trabajadores y «discriminación indirecta relacionada con el origen [étnico]».

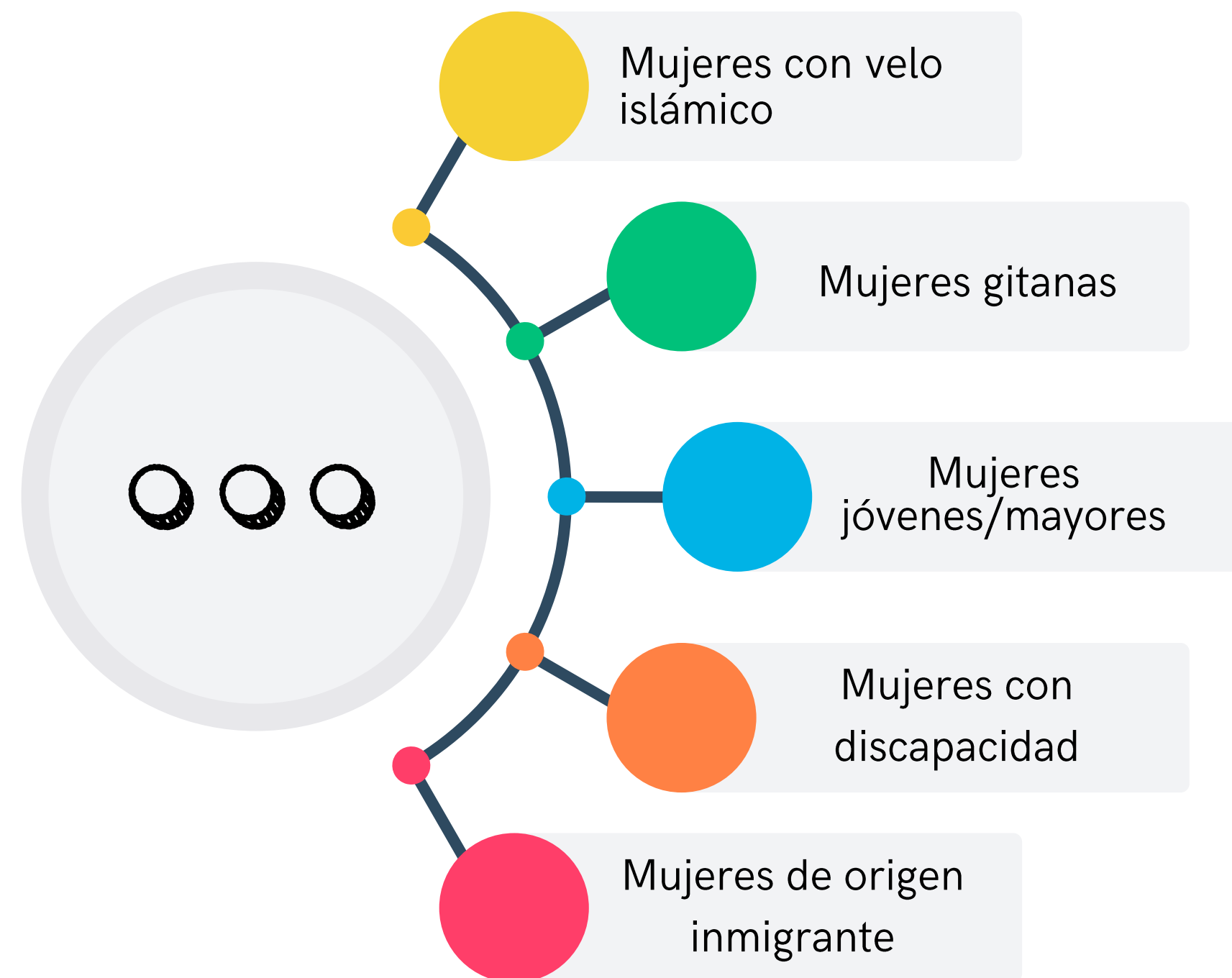


Véase Marie Mercat-Bruns (2023), À la racine du mal : les tresses africaines, question de genre ou d'origine ? Revue de Droit du travail, p. 267.

Problemas comunes en los Estados miembros

«Algunas mujeres están estructuralmente infrarrepresentadas en el mercado laboral, lo que a menudo se debe a la intersección del género con otras condiciones de vulnerabilidad o marginación, como pertenecer a una minoría étnica o religiosa o tener antecedentes migratorios».

Estrategia de la UE para la igualdad de género 2020-2025



Discriminación retributiva interseccional: ejemplos seleccionados



- 2024: el 52 % de las mujeres negras encuestadas cobran menos que sus colegas blancas en el mismo puesto y muchas de ellas no han sido ascendidas (Fawcett Society).
- 2020: diferencia retributiva del 23,5 % entre las mujeres con discapacidad y los hombres sin discapacidad (Close the gap).



2023: solo el 55% de las mujeres migrantes (nacidas en el extranjero) son económicamente independientes, frente al 72% de los hombres migrantes, el 73% de todas las mujeres y el 86% de todos los hombres nacidos en los Países Bajos.

La falta de datos adecuados (desglosados) sobre la igualdad sigue siendo un obstáculo importante para identificar y abordar plenamente las desigualdades retributivas interseccionales.



2. Identificación de la discriminación retributiva interseccional

Ámbito de aplicación de la prohibición



Artículo 3

Definiciones

2. A efectos de la presente Directiva, el concepto de discriminación incluirá:

la discriminación interseccional, que es la discriminación por razón de sexo combinada con cualquier otro motivo o motivos de discriminación contra los que protegen las Directivas 2000/43/CE o 2000/78/CE.

- Formas de discriminación retributiva interseccional por motivos de género
- Intersecciones con el origen racial y étnico, la discapacidad, la orientación sexual, la religión o las creencias y la edad: ¿qué ocurre con el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea?
- Cuestión de transposición: «combinación» → ¿definición?
- El Parlamento Europeo había propuesto una definición: «discriminación interseccional significa una situación en la que los motivos de discriminación prohibidos [en virtud del Derecho derivado de la UE] *interactúan entre sí al mismo tiempo de tal manera que son inseparables, produciendo formas distintas y específicas* de discriminación».
- ¿Se abordará en la Estrategia de Igualdad de Género 2026-2030 de la Comisión Europea?

¿Qué está en juego en la definición?



- ✿ Solo **cinco países** prohíben explícitamente **la discriminación interseccional** en su legislación sobre igualdad de género y/o antidiscriminación: Austria, Bélgica, Alemania, Noruega y España.
- ✿ **16 países** no reconocen explícitamente **la discriminación interseccional** en su legislación sobre igualdad de género y/o antidiscriminación: Bulgaria, Chipre, República Checa, Dinamarca, Finlandia, Francia, Hungría, Liechtenstein, Lituania, Luxemburgo, Letonia, Malta, Países Bajos, Eslovaquia, Suecia y Reino Unido.
- ✿ **Nueve países** reconocen alguna forma de **discriminación múltiple** (por ejemplo, acumulativa o aditiva), pero no prohíben explícitamente la discriminación interseccional: Croacia, Estonia, Grecia, Islandia, Irlanda, Italia, Polonia, Portugal y Rumanía.

Transposición de la prohibición de la discriminación interseccional

Considerando (25):

«Por consiguiente, la Directiva debe aclarar que, en el contexto de la discriminación retributiva por razón de género, se debe poder tener presente tal combinación, disipando así cualquier duda que pueda existir a ese respecto en el marco jurídico vigente, de modo que los órganos jurisdiccionales nacionales, los organismos de fomento de la igualdad y otras autoridades competentes puedan tener debidamente en cuenta cualquier situación de desventaja derivada de la discriminación interseccional...».



Una transposición eficaz debería:

- Modificar la legislación nacional para incluir una prohibición explícita de la discriminación interseccional de conformidad con la Directiva
- Incluir definiciones precisas (por ejemplo, Países Bajos).
- Introducir normas de procedimiento y recursos para facilitar la tarea de los demandantes a la hora de presentar una reclamación por discriminación retributiva interseccional y eliminar los obstáculos jurídicos o procedimentales indebidos (por ejemplo, Irlanda).

Requisitos sobre transparencia retributiva

Artículo 5

Transparencia retributiva previa al empleo

1. Los solicitantes de empleo tendrán derecho a recibir del empleador potencial información sobre lo siguiente:

- a) la retribución inicial o la banda retributiva inicial, basadas en criterios objetivos y neutros con respecto al género, correspondientes al puesto al que aspiran, y
- b) en su caso, las disposiciones pertinentes del convenio colectivo aplicado por el empleador con respecto al puesto.

Esa información se facilitará de tal forma que se garantice una negociación informada y transparente sobre la retribución, por ejemplo, en el anuncio de la vacante que se publique o por otro medio.

2. Ningún empleador podrá hacer a los solicitantes preguntas sobre su historial retributivo en sus relaciones laborales actuales o anteriores.

3. Los empleadores deben garantizar que los anuncios de las vacantes de trabajo y las denominaciones de los puestos de trabajo sean neutros con respecto al género, y que los procesos de contratación se desarrollen de un modo no discriminatorio, a fin de no socavar el derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor (en lo sucesivo, «derecho a la igualdad de retribución»).

¿Cómo puede ayudar esto?

- Considerando 32: «abordar **la discriminación interseccional** cuando la falta de transparencia en la fijación de los salarios permite prácticas discriminatorias por varios motivos de discriminación».
- Abordar **las asimetrías de información** que limitan el poder de negociación de los solicitantes.
- Útil para establecer un **comparador** en un caso de discriminación retributiva interseccional.

Requisitos en materia de transparencia retributiva

Artículo 6

Transparencia en las políticas de fijación de las retribuciones y de progresión retributiva

1. Los empleadores pondrán a disposición de su personal de manera fácil los criterios que se utilizan para determinar la retribución de los trabajadores, los niveles retributivos y la progresión retributiva. Dichos criterios serán objetivos y neutros con respecto al género.
2. Los Estados miembros podrán eximir a los empleadores con una plantilla de menos de 50 trabajadores de la obligación relacionada con la progresión retributiva que establece el apartado 1.



- Las decisiones discriminatorias en materia de remuneración suelen intervenir a menudo durante la progresión profesional, y esta **desventaja acumulativa** puede ser difícil de identificar y relacionar con la discriminación interseccional.
- Pero, en la práctica, dichos criterios deben examinarse en función de **los prejuicios y estereotipos implícitos profundamente arraigados** para evitar cualquier forma de discriminación interseccional.

Requisitos en materia de transparencia retributiva

Artículo 7(I)

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar y a recibir información por escrito, de conformidad con los apartados 2 y 4, sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo..

- Fundamental para establecer un **comparador** adecuado con el fin de identificar y combatir la discriminación retributiva por motivos de género
- **Limitación importante:** no exige a los empleadores que proporcionen información más allá del desglose por sexo → limita los datos sobre la discriminación retributiva interseccional → restringe la capacidad de los trabajadores y los profesionales para identificar y cuestionar la discriminación retributiva interseccional.



Datos salariales desglosados: los límites de la Directiva



Considerando 25: Aunque «un enfoque interseccional es importante para comprender y abordar la brecha retributiva de género», «esta aclaración **no debe cambiar el ámbito de aplicación de las obligaciones de los empleadores con respecto a las medidas de transparencia retributiva** establecidas en la presente Directiva».

Artículo 3, apartado 3: la prohibición de la discriminación interseccional «**no implicará para los empleadores obligaciones adicionales de recopilar datos** a que se refiere la presente Directiva en relación con otros motivos de discriminación protegidos distintos del sexo».

NB: **armonización mínima** → los Estados miembros pueden adoptar disposiciones más favorables

Obligaciones de información

Artículo 9 : las obligaciones de información y publicidad facilitan «una visión general de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres en la organización; por ejemplo, la distribución de los trabajadores por género en los cuartiles salariales informa sobre la proporción de mujeres en los puestos mejor y peor remunerados» (memoria explicativa).

- la brecha retributiva de género;
- la brecha retributiva de género en los componentes complementarios o variables;
- la brecha retributiva de género mediana;
- la brecha retributiva de género mediana en los componentes complementarios o variables;
- la proporción de trabajadoras y de trabajadores que reciben componentes complementarios o variables;
- la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada cuartil de la banda retributiva;
- la brecha retributiva de género, por categorías de trabajadores, desglosada por salario o sueldo base ordinario y por componentes complementarios o variables.

Table 1 Entry into Force and Minimum Reporting Periods According to Employer Size

<i>Employer Size</i>	<i>Entry into Force</i>	<i>Minimum Reporting Period</i>
250+ workers	7 June 2027	Every year
150-249 workers	7 June 2027	Every 3 years
100-149 workers	7 June 2031	Every 3 years
99 workers or less	Not compulsory	None (voluntary)

Fuente: Sara Benedi Lahuerta y Laura Carlson, Directiva sobre transparencia salarial, en Christina Hiesl, Derecho laboral de la UE: un comentario (Kluwer, 2025).

Evaluación retributiva conjunta

Artículo 10: se llevará a cabo una evaluación retributiva conjunta con el fin de detectar, subsanar y evitar las diferencias de retribución entre trabajadores y trabajadoras que no estén justificadas con base a criterios objetivos y neutros en cuanto al género

si

diferencia en el nivel retributivo medio entre trabajadores y trabajadoras $\geq 5\%$ en cualquier categoría de trabajadores

+

el empleador no ha justificado dicha diferencia en el nivel retributivo medio basándose en criterios objetivos y neutros en cuanto al género

+

el empleador no ha subsanado dicha diferencia injustificada en el nivel retributivo medio en un plazo de seis meses a partir de la fecha de presentación del informe sobre las retribuciones



Estas nuevas obligaciones de información **no incluyen el requisito de desglosar los datos relacionados con el género según otros criterios de discriminación** → limita los recursos de información en los que pueden basarse los profesionales para identificar y establecer casos de discriminación retributiva interseccional

// ¿Combinar con datos sobre igualdad a nivel nacional desglosados por sector económico?

Intersección con la ley de protección de datos



Artículo 12: «En la medida en que implique el tratamiento de datos personales, toda información proporcionada con arreglo a las medidas adoptadas en virtud de los artículos 7, 9 y 10 se facilitará de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679.»

Datos personales: «datos personales»: toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona; » (art. 4 , apartado 1, del RGPD).

Artículo 9, apartado 1, del RGPD: se **prohíbe el tratamiento de categorías sensibles de «datos personales** que revelen el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, o la afiliación sindical, y el tratamiento de datos genéticos, datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida sexual o las orientación sexuales de una persona física.».

Intersección con la ley de protección de datos

Sin embargo:

- El artículo 9, apartado 2, letra g), del RGPD lo permite cuando «el tratamiento es necesario por razones de un **interés público esencial**, sobre la base del Derecho de la Unión o de los Estados miembros, que debe ser proporcional al objetivo perseguido, respetar en lo esencial el derecho a la protección de datos y establecer medidas adecuadas y específicas para proteger los intereses y derechos fundamentales del interesado; ».
- Artículo 9, apartado 2, letra b): «el tratamiento es **necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social**, en la medida en que así lo autorice el Derecho de la Unión de los Estados miembros o un convenio colectivo con arreglo al Derecho de los Estados miembros que establezca garantías adecuadas del respeto de los derechos fundamentales y de los intereses del interesado».



Seguimiento y sensibilización

Artículo 29, apartado 3, letra a), de la Directiva sobre el salario mínimo:

«Los Estados miembros velarán por que entre los cometidos del **organismo de seguimiento se** incluya [...] sensibilizar a las empresas y organizaciones públicas y privadas, a los interlocutores sociales y a la ciudadanía en general acerca del objetivo de promover el principio de igualdad de retribución y el derecho a la transparencia retributiva, también abordando la discriminación interseccional en relación con la igualdad de retribución;



Esta disposición podría utilizarse como **base para combinar los datos salariales relacionados con el género de cada empleador con otras fuentes de datos sobre igualdad que incluyan otros vectores de discriminación**, poniendo así de relieve las intersecciones entre las distintas formas de discriminación retributiva.

Nota: cuando un **organismo de igualdad** → El artículo 16, apartado 2, de las Directivas sobre normas para los organismos de igualdad exige que «los organismos de igualdad puedan realizar encuestas independientes sobre la discriminación».

**3. Establecer y probar la
discriminación retributiva
interseccional.**

Construcción de un caso de discriminación retributiva interseccional

Los abogados de los demandantes «presentan demandas de amplio alcance alegando discriminación en múltiples niveles, una estrategia similar a «lanzar un plato de espaguetis contra la pared para ver qué se pega», y recomiendan que los abogados «se centren en la esencia de la discriminación en lugar de [presentar] alegaciones recopiladas de la amplia gama de opciones de discriminación laboral».

Fuente: Michael Bologna, «Los jueces advierten a los abogados laboristas contra las mociones de desestimación y los juicios sumarios» (12 de abril de 2002) 19 Informe sobre discriminación laboral de BNA, citando al juez federal de distrito Rubén Castillo, del Distrito Norte de Illinois.

Construir un caso de discriminación retributiva interseccional

Considerando 25:

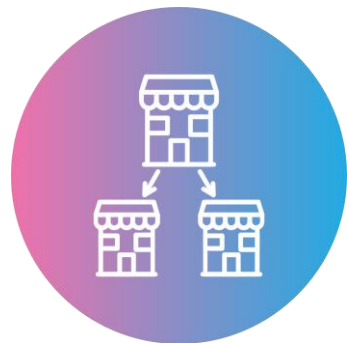
«de modo que los órganos jurisdiccionales nacionales, los organismos de fomento de la igualdad y otras autoridades competentes puedan tener debidamente en cuenta cualquier situación de desventaja derivada de la discriminación interseccional, en particular a efectos sustantivos y procesales y, más concretamente, a los efectos de reconocer la existencia de discriminación, adoptar una decisión sobre el referente de comparación adecuado, evaluar la proporcionalidad y determinar, cuando así proceda, el nivel de la indemnización concedida o de las sanciones impuestas».



Las demandas **colectivas** podrían ser una vía útil para abordar las prácticas de discriminación retributiva interseccional: los organismos de igualdad y los representantes de los trabajadores pueden presentar demandas en nombre o en apoyo de varios trabajadores **cuando estos se enfrentan a una discriminación por múltiples motivos que puede ser difícil de desentrañar** (memoria explicativa, punto 34).

Comparación y comparadores

Grounds for comparison	Workers without disabilities	Workers with disabilities
Sex: men	Men without disabilities	Men with disabilities
Sex: women	Women without disabilities	Women with disabilities



Artículo 19, apartado 1: doctrina de la fuente única → podría servir para garantizar que las diferencias demográficas en la composición del personal, por ejemplo en función de la ubicación de determinadas tiendas, no den lugar a una discriminación retributiva interseccional, por ejemplo por motivos de sexo y raza u origen étnico



NB: Artículo 19, apartado 3 → «cuando no pueda determinarse ningún referente de comparación real, se permitirá utilizar cualquier otra prueba para demostrar la presunta discriminación retributiva, incluidas estadísticas o una comparación de cómo se trataría a un trabajador en una situación comparable».

Presunciones y carga de la prueba



Basarse en datos (cuantitativos y/o cualitativos) sobre igualdad para aportar pruebas creíbles de discriminación retributiva interseccional:

- El artículo 31, que exige la publicación de estadísticas nacionales, puede indicar tendencias estructurales y sectoriales interesantes en los niveles de diferencia retributiva, especialmente en relación con el género y la edad.
- La labor de seguimiento y sensibilización de los organismos de control y, en su caso, de los organismos de igualdad, también proporcionará a los profesionales información importante sobre la discriminación retributiva interseccional.
- El artículo 29, apartado 3, letras a) y b), en particular, prevé la difusión y el análisis de información sobre la discriminación retributiva interseccional.

Nota: Esta obligación se verá comprometida por la falta de exigencia a los empleadores de recopilar y comunicar datos sobre la brecha retributiva más allá del género. Dicho esto, los organismos de igualdad disponen de otros canales y medios de información para investigar estas cuestiones.

→ Artículo 18, apartado 2: el incumplimiento de los requisitos de la Directiva sobre transparencia retributiva en materia de transparencia retributiva, derecho a la información, notificación y evaluación da lugar a una presunción de discriminación retributiva.

4. Solicitud de indemnización y sanciones por discriminación retributiva interseccional.

Indemnización

El artículo 16, apartado 3, de la Directiva reconoce explícitamente la influencia de los motivos de discriminación interseccionales en el derecho a la indemnización:

«Los Estados miembros velarán por incluir en la indemnización o reparación [...] **cualquier perjuicio causado por otros factores pertinentes, entre los que se puede incluir la discriminación interseccional**».



Sanciones

Artículo 23, apartado 3, de la Directiva:

«Las sanciones a que se refiere el apartado 1 tendrán en cuenta cualquier factor agravante o atenuante pertinente aplicable a las circunstancias de la infracción, como, por ejemplo, la discriminación interseccional».



Evaluación de los niveles en caso de discriminación retributiva interseccional

No es automático: ¡pensamiento aditivo!

Sin embargo, **varias motivaciones** podrían llevar a aumentar los niveles de compensación y sanciones:

- Una es **estratégica**: aumentar los niveles de compensación y sanciones podría animar a las víctimas a denunciar la discriminación interseccional en materia retributiva e incentivar a los litigantes a impugnarla.
- La otra es más **filosófica**: la intersección de factores de desventaja crea vulnerabilidades particulares que los empleadores tienen el deber de abordar para prevenir los efectos discriminatorios. En la medida en que la discriminación interseccional explota estas vulnerabilidades específicas para causar daño, podría justificarse que el nivel de responsabilidad de los empleadores por no haber prevenido la discriminación interseccional y la indemnización ofrecida a las víctimas superen los umbrales habituales.



GRACIAS!