

Revista Internacional y Comparada de

RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO



Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Mujeres con TEA, discriminación interseccional en el empleo y sesgo diagnóstico

Alicia SÁNCHEZ GUERRERO*

RESUMEN: El trabajo examina la situación jurídico-laboral de las mujeres con trastorno del espectro del autismo (TEA) desde el derecho antidiscriminatorio. Se sostiene que el sistema español de tutela frente a la discriminación por discapacidad, articulado sobre el certificado administrativo, los ajustes razonables y la condición de trabajadora especialmente sensible, pese a su redacción neutra en cuanto al género, produce una exclusión estructural de este colectivo. El fenotipo clínico femenino y el enmascaramiento generan un infradiagnóstico sistemático que sitúa a las mujeres con TEA fuera del perímetro de protección iuslaboral. A partir de la literatura clínica, la normativa interna y de la Unión Europea y la jurisprudencia, se argumenta que tal exclusión es reconducible a la discriminación interseccional del art. 6.3 de la Ley 15/2022.

Palabras clave: Trastorno del espectro del autismo, mujeres, discriminación interseccional, sesgo diagnóstico, ajustes razonables, trabajadora especialmente sensible.

SUMARIO: 1. Introducción. 1.1. Planteamiento y delimitación del objeto. 1.2. Hipótesis de trabajo. 2. El fenotipo femenino del TEA y el *camouflaging*: el sustrato fáctico. 3. La (pretendida) neutralidad del sistema antidiscriminatorio laboral español. 3.1. Los tres pilares y su presupuesto común: el reconocimiento. 3.2. Neutralidad formal y neutralidad de efectos. 4. La fractura: cómo el sistema excluye a las mujeres con TEA. 4.1. La cuota de reserva: el certificado que no llega. 4.2. Los ajustes razonables: cuando el camuflaje destruye la cognoscibilidad. 4.3. La trabajadora especialmente sensible: el reconocimiento desplazado. 5. La discriminación interseccional como categoría jurídica aplicable. 5.1. De la discriminación múltiple a la interseccional: una distinción con consecuencias. 5.2. El anclaje internacional y su recepción en el derecho interno. 5.3. El reto europeo: la doctrina del TJUE y la autonomía del derecho español. 6. Consecuencias jurídico-laborales y propuestas. 6.1. Propuestas de calificación jurídica: desplazar el reproche y repensar el umbral probatorio. 6.2. Propuestas técnico-jurídicas: operar donde el sistema sí ve. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

* Doctoranda en Estudios Sociales y del Trabajo, Universidad de Málaga (España); Graduada Social y Coordinadora de la Comisión de Igualdad del Consejo General de Graduados Sociales de España.



Women with ASD, Intersectional Discrimination in Employment and Diagnostic Bias

ABSTRACT: This paper examines the labour law situation of women with autism spectrum disorder (ASD) from the standpoint of anti-discrimination law. It argues that the Spanish system protecting against disability discrimination, built upon the administrative disability certificate, reasonable accommodations and the status of particularly sensitive worker, despite its gender-neutral wording, produces a structural exclusion of this group. The female clinical phenotype and the phenomenon of camouflaging generate systematic underdiagnosis, placing women with ASD outside the scope of labour protection. Drawing on clinical literature, domestic and European Union law and case-law, it is argued that such exclusion amounts to intersectional discrimination under Art. 6.3 of Act No. 15/2022.

Key Words: Autism spectrum disorder, women, intersectional discrimination, diagnostic bias, reasonable accommodations, particularly sensitive worker.

1. Introducción

1.1. Planteamiento y delimitación del objeto

El trastorno del espectro del autismo (TEA) ha dejado de ser un territorio ajeno a la reflexión iuslaboralista. La incorporación de las personas autistas al mercado ordinario de trabajo, el reconocimiento de la obligación de ajustes razonables y la consolidación del modelo social de la discapacidad han propiciado que la doctrina laboral española comenzara a ocuparse de las particularidades que el espectro proyecta sobre la relación de trabajo. A esa línea respondió una primera contribución de quien suscribe en esta misma revista, dedicada a la adaptación del puesto de trabajo para las personas afectadas de TEA¹. Aquel estudio abordó el colectivo en términos generales, sin incorporar la perspectiva de género como variable de análisis. El presente trabajo se propone colmar esa laguna.

Y es que, bajo la aparente homogeneidad del diagnóstico, late una realidad asimétrica. El autismo no se manifiesta del mismo modo en hombres y en mujeres, ni se diagnostica con la misma prontitud. La literatura clínica de las dos últimas décadas ha documentado con creciente solidez la existencia de un fenotipo femenino del autismo, caracterizado por una sintomatología más sutil, una mayor capacidad de imitación social y un despliegue sistemático de estrategias de enmascaramiento, el llamado *camouflaging*, que, lejos de constituir una ventaja, opera como un mecanismo de invisibilización². La consecuencia es conocida por la psicología y la psiquiatría, aunque apenas haya merecido atención del derecho del trabajo: las mujeres autistas son diagnosticadas más tarde, peor y en una proporción significativamente menor que los varones.

Esa circunstancia, en apariencia estrictamente clínica, despliega una notable trascendencia jurídica. El sistema español de tutela antidiscriminatoria de las personas con discapacidad se articula sobre tres pilares (la cuota de reserva de empleo, los ajustes razonables y la protección de la trabajadora especialmente sensible) que comparten un presupuesto común y este es el reconocimiento previo de la condición, ya sea diagnosticada, certificada o, cuando menos, conocida. De donde se sigue

¹ Vid. A. SÁNCHEZ GUERRERO, *Adaptación del puesto de trabajo para personas afectadas de trastorno del espectro del autismo*, en *esta Revista*, 2022, n. 3.

² Sobre el fenómeno, vid. L. HULL ET AL., *“Putting on My Best Normal”: Social Camouflaging in Adults with Autism Spectrum Conditions*, en *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2017, vol. 47, n. 8. En la doctrina clínica española más reciente, vid. A. MUÑO TATO, *Systematic Review of Autism in Women: Invisibilised Profiles and Gender Bias*, en *Revista de Neurología*, 2026, vol. 81, n. 4, artículo 49367.

una reflexión a modo de conclusión y es que, aquello que el sistema no ve, no lo protege. Y el sistema, estructuralmente, no ve a la mujer autista no diagnosticada.

El conocimiento directo del colectivo, a través de la práctica profesional y del trabajo voluntario con el tejido asociativo, nos ofrece la experiencia del reconocimiento tardío en forma de mujeres que ocultaron su condición durante décadas, ante el rechazo familiar al diagnóstico o por simple desconocimiento de lo que aquella “rareza” significaba, y para quienes el diagnóstico, ya en la edad adulta, vino a ofrecer la respuesta retrospectiva a una vida de exclusión inexplicada. Sin embargo, existe otra realidad que nos ofrece la mujer joven, diagnosticada en la primera adolescencia y acompañada desde entonces por los servicios de orientación educativa y por las asociaciones. En su caso, el camuflaje no llegó a ser la estrategia de supervivencia que fue para las anteriores. Así pues, la diferencia no estriba en la condición, sino en el momento y el entorno. Es, pues, indicio de que la invisibilidad de la mujer autista es un hecho susceptible de corrección.

1.2. Hipótesis de trabajo

Partimos de que el sistema español de tutela antidiscriminatoria por razón de discapacidad, pese a su redacción formalmente neutra desde el punto de vista del género, produce en su aplicación una exclusión estructural de las mujeres con TEA. Tal exclusión no deriva de una voluntad discriminatoria ni de un precepto que dispense un trato peyorativo explícito, sino de un fenómeno más sutil y, por ello, más resistente a la corrección que es el sesgo diagnóstico de género. El infradiagnóstico femenino, nacido de la confluencia de la condición de mujer y la condición de persona neurodivergente, genera una desventaja específica de la que no son objeto ni los hombres autistas ni las mujeres neurotípicas. Tal situación resulta jurídicamente reconducible a la discriminación interseccional reconocida en el art. 6.3.b de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación³.

Porque nos encontramos con un sistema concebido para tutelar a las personas con discapacidad por la vía de sus propios presupuestos técnicos, dejando quizás fuera de esa protección a las personas que más lo necesitan,

³ El art. 6.3.b dispone que «se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación».

es decir, la neutralidad de la norma no garantiza la neutralidad de sus efectos. Por ello, este examen exige una apertura a la literatura clínica y psicológica, sin cuyo concurso el argumento carecería de sustrato fáctico, manejándose la evidencia más reciente sobre el fenotipo femenino y el *camouflaging*, incluidas revisiones sistemáticas conforme al protocolo PRISMA⁴, junto a la normativa interna y de la Unión Europea, los instrumentos internacionales de derechos humanos y la jurisprudencia del TJUE, con atención a la doctrina del asunto *Parris*⁵.

2. El fenotipo femenino del TEA y el *camouflaging*: el sustrato fáctico

El TEA no se manifiesta de manera uniforme en mujeres y en hombres, y los instrumentos clínicos de cribado y diagnóstico actualmente en uso, concebidos y validados mayoritariamente sobre muestras masculinas, presentan una menor sensibilidad para identificar la presentación femenina del espectro. De esta asimetría se deriva, según la literatura especializada, un fenómeno de infraidentificación sistemática cuyo alcance es preciso documentar⁶.

Las cifras disponibles en España, procedentes del ámbito educativo, registran 64.198 niños (82,24%) y 13.865 niñas (17,76%) con TEA escolarizados en enseñanzas no universitarias, lo que arroja una ratio aproximada de 4,6 niños por cada niña diagnosticada⁷. La proporción se

⁴ El protocolo PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) constituye la guía internacional de referencia para la elaboración y publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis: fija los ítems mínimos que deben declararse (estrategia de búsqueda, criterios de elegibilidad, cribado de los estudios y evaluación del riesgo de sesgo), de ordinario sintetizados en un diagrama de flujo, a fin de asegurar la transparencia y la replicabilidad del proceso. Vid. M.J. PAGE, J.E. MCKENZIE, P.M. BOSSUYT, I. BOUTRON ET AL., *Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas*, en *Revista Española de Cardiología*, 2021, n. 9 (trad. del original *The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews*, en www.bmj.com, 29 marzo 2021). La revisión sistemática sobre el infradiagnóstico femenino del TEA en que principalmente se apoya el sustrato fáctico de este trabajo (vid. *infra*, § 2) se atiene a este estándar metodológico.

⁵ STJUE 24 noviembre 2016, asunto C-443/15, *David L. Parris c. Trinity College Dublin y otros*. La sentencia se analiza *infra*, § 5.

⁶ La caracterización del infradiagnóstico femenino como fenómeno de infraidentificación sistemática, y no como diferencia real de incidencia, constituye hoy un punto de consenso en la literatura especializada: vid. A. MUÑO TATO, *op. cit.*

⁷ Vid. A. MUÑO TATO, *op. cit.* Los datos del ámbito educativo español y representan aproximadamente el 0,94% del alumnado total escolarizado en enseñanzas no

sitúa en línea con la desproporción internacional, donde las razones niño:niña oscilan entre 3:1 y 5:1 según el contexto y la fuente⁸. Ahora bien, tales ratios no expresan tanto una diferencia real de incidencia cuanto una disparidad en el acceso, la detección y las vías diagnósticas. La precisión es relevante para el argumento jurídico pues debe constatar que la desproporción medida se halla sustancialmente inflada por el sesgo del propio instrumento diagnóstico. Y un sesgo del instrumento, a diferencia de una eventual diferencia biológica, es corregible y, por ello, susceptible de reproche normativo.

Tras esa cifra se esconde, además, una realidad que el dato no deja ver, y que no es ya el retraso diagnóstico común a la mayoría de las trayectorias de las mujeres con TEA, sino algo más sutil. En no pocos casos la indagación clínica se detenía en una condición concurrente, una dislexia, una epilepsia o un cuadro ansioso-depresivo que, una vez nombrada, agotaba la atención del diagnóstico y dejaba sin explorar la condición de fondo. La comorbilidad operaba, así como pantalla, reconociendo lo accesorio e invisibilizando la raíz.

¿En qué consiste la presentación diferencial que el sistema diagnóstico no logra capturar? La literatura ha consolidado la noción de un *fenotipo autista femenino*, de expresión clínica menos prototípica que la masculina, asimetría que el propio imaginario cultural del autismo refleja al haberse forjado sobre figuras predominantemente masculinas⁹. Las niñas y mujeres dentro del espectro tienden a desplegar mayores competencias aparentes en contextos sociales estructurados, intereses restringidos socialmente más normativos y habilidades lingüísticas que pueden enmascarar las dificultades nucleares de la interacción. A ello se añade la frecuente atribución errónea de la

universitarias.

⁸ *Idem*. La Autora sitúa la ratio española en el rango de la desproporción internacionalmente documentada, advirtiendo no obstante que las razones niño:niña varían sensiblemente según el contexto y la fuente.

⁹ Sobre el fenotipo autista femenino y su menor carácter externalizante, *qfr.* F.L. CHINCHILLA, P. MONTAÑÉS MUÑOZ, *El Fenotipo Autista Femenino (FAF): el camuflaje social de las mujeres con autismo*, en N. CAPARRÓS CIVERA, S. MONTENEGRO LEZA (coords.), *Libro de resúmenes. IV Encuentro de Investigadoras e Investigadores en Trabajo Social y Servicios Sociales*, Universidad de La Rioja, 2024, p. 26, y, con carácter sistemático, A. MUÑO TATO, *op. cit.* *Vid.* también, sobre los perfiles externalizante e internalizante, K.A. PÉREZ ESTRADA, *Perspectivas únicas: el espectro autista en mujeres*, en *Revista Digital Universitaria*, 2023, n. 6. A título ilustrativo, el imaginario audiovisual del autismo se ha construido sobre personajes mayoritariamente masculinos, de *Rain Man* a *The Good Doctor*, siendo recientes y todavía excepcionales las protagonistas femeninas, implícita o explícitamente autistas, como la Saga Norén de *Bron/Broen* o la abogada Woo Young-woo de *Extraordinary Attorney Woo*; la escasez de referentes femeninos reconocibles reproduce, en el plano de la representación, el mismo sesgo de prototipo que opera en sede diagnóstica.

sintomatología a otros cuadros (ansiedad, depresión, trastornos de la personalidad o de la conducta alimentaria), que operan en la práctica como verdaderas pantallas diagnósticas¹⁰. La consecuencia es un retraso diagnóstico estructural, asociado a trayectorias clínicas más complejas y a una mayor carga psicopatológica en la edad adulta¹¹. Un estudio cualitativo reciente sobre el diagnóstico en la adultez concluye, en este sentido:

Se identificó que la ausencia de un diagnóstico previo a la adultez afecta en cómo las mujeres se autoperiben y construyen su identidad; ello repercute en su manera de relacionarse con su entorno, lo que tiene como consecuencia que los procesos de socialización les signifiquen mayor dificultad»¹².

El concepto que articula esta invisibilización es el del *camouflaging* o camuflaje social, definido como el conjunto de estrategias, conscientes o implícitas, mediante las cuales la persona autista compensa, enmascara o asimila los rasgos nucleares del espectro para ajustarse a las expectativas sociales¹³. La evidencia, cuantitativa y cualitativa, documenta de manera consistente que el recurso al camuflaje es más frecuente en mujeres¹⁴. Su relevancia es doble. De un lado, agrava el infradiagnóstico, pues atenúa la visibilidad clínica de las dificultades precisamente en la evaluación diagnóstica. De otro, se proyecta sobre la relación laboral con un coste específico, en la medida en que el esfuerzo sostenido de enmascaramiento constituye una carga adicional, escasamente perceptible para el empleador y, por ello, jurídicamente invisible. Este coste ha sido descrito en primera

¹⁰ Cfr. A. MUIÑO TATO, *op. cit.*, que documenta el efecto modulador de las comorbilidades, singularmente el TDAH, sobre el retraso diagnóstico, así como la atribución de la sintomatología a cuadros de ansiedad o trastornos de la conducta alimentaria. *Vid.*, en el mismo sentido y a título ilustrativo, el caso clínico de L. GARCÍA MURILLO, M. DÍAZ DE NEIRA, M. AZUL FORTI-BURATTI, I. PALANCA MARESCA, *Una presentación no tan atípica: autismo en mujeres*, en *Revista de Psiquiatría Infanto-Juvenil*, 2020, n. 3, en el que un cuadro depresivo en una adolescente reveló, tras la evaluación, un TEA subyacente no detectado.

¹¹ *Vid.* A. MUIÑO TATO, *op. cit.*

¹² V. BRIEBA-CASTILLO ET AL., *Experiencia de una mujer autista respecto a su diagnóstico en la adultez y las implicancias en su desempeño social*, en *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 2024, vol. 32, artículo e3640, p. 12.

¹³ La definición del camuflaje como conjunto de estrategias de modificación dirigidas a reducir la visibilidad de los rasgos autistas, articuladas en torno a las dimensiones de compensación, enmascaramiento y asimilación, procede de los trabajos de L. HULL ET AL., *op. cit.*, recogidos y sistematizados en J. KLEIN ET AL., *A systematic review of social camouflaging in autistic adults and youth: implications and theory*, en *Development and Psychopathology*, 2025, vol. 37, n. 3.

¹⁴ *Vid.* J. KLEIN ET AL., *op. cit.*, que concluyen, tras revisión conforme al protocolo PRISMA, una mayor probabilidad de recurso al camuflaje social entre las mujeres.

persona por las propias mujeres autistas¹⁵.

Los relatos en primera persona vinculan el camuflaje con la ansiedad, la depresión y el llamado agotamiento autista (*autistic burnout*), pero la investigación cuantitativa aún no ha establecido la naturaleza precisa de tales relaciones ya que la evidencia transversal es inconsistente y no se dispone de estudios longitudinales concluyentes¹⁶. Más aún, el camuflaje puede contribuir también a desenlaces positivos, entre ellos la obtención y conservación del empleo, lo que sugiere una interrelación compleja con el bienestar¹⁷. Lo que el trabajo afirma no es que el camuflaje cause mecánicamente un daño a la salud, sino que constituye un factor de infradiagnóstico y una carga laboral diferencial.

El contacto directo con el colectivo permite añadir una observación que la literatura ya citada respalda y que, lejos de desmentir el perfil invisible antes descrito, ayuda a explicarlo. Nos encontramos con mujeres del espectro que despliegan una notable capacidad verbal, imaginativa y creativa, y canalizan sus intereses intensos hacia dominios socialmente valorados, la lectura, la escritura, la investigación, hasta convertirse en autodidactas y verdaderas especialistas; alguna de ellas ha llegado, incluso, a publicar. Esa misma fortaleza, sin embargo, opera paradójicamente como factor de invisibilización ya que se interpreta como talento, erudición o excentricidad, nunca como una manifestación del espectro, porque el estereotipo diagnóstico esconde el déficit y no el don. A ello se añade un segundo y llamativo malentendido pues la intensidad con que defienden y exponen aquello que dominan, así como su acusado carácter reivindicativo, es con frecuencia vista por el observador neurotípico como pedantería o afán de protagonismo, cuando responde a un rasgo nuclear del espectro.

¹⁵ El coste subjetivo del camuflaje ha sido descrito en primera persona por las propias mujeres autistas: *vid.* K. CAMELO CALVIÑO, I. PELUSO CRESPI, A. VIETTRO FERREIRA, *Reflexión crítica y autobiográfica del Trastorno del Espectro Autista en las mujeres*, en R. JANOARIO, L. PELUSO (orgs.), *Diferencia y reconocimiento. Apuntes para deconstruir la ideología de la normalidad*, Universidad de la República, 2020. Las Autoras conceptualizan la posición de la mujer dentro del espectro como una “triple vulnerabilidad” (ser mujer, situación de discapacidad y condición autista) cuyos factores «no se suman, sino que se potencian», intuición que esta investigación retoma, reconducida a categoría jurídica, en el § 5. Conviene precisar, no obstante, que el presente trabajo no comparte la impugnación de la propia categoría diagnóstica que aquellas Autoras postulan.

¹⁶ *Vid.* V. KHUDIAKOVA, M. ALEXANDROVSKY, W. AI, M.-C. LAI, *What We Know and Do Not Know About Camouflaging, Impression Management, and Mental Health and Wellbeing in Autistic People*, en *Autism Research*, 2025, vol. 18, n. 2. Los Autores advierten expresamente de la ausencia de estudios longitudinales que permitan establecer relaciones causales y de la inconsistencia de la evidencia transversal disponible.

¹⁷ *Idem.*

Debe precisarse que estas observaciones se refieren, a las mujeres que han llegado a ser visibles; las demás, por definición, escapan a nuestra mirada.

3. La (pretendida) neutralidad del sistema antidiscriminatorio laboral español

El sistema antidiscriminatorio vigente es la traducción jurídica del modelo social de la discapacidad, que desplaza el foco desde la *deficiencia* de la persona hacia el entorno y concibe la discapacidad como resultado de la interacción entre las características de aquella y las barreras que la sociedad le opone¹⁸. Así lo proclama la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, cuyo preámbulo reconoce que la discapacidad «resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás» (Preámbulo, letra e), marco que el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGD) aprobado por el RDL 1/2013, de 29 de noviembre, asume en el plano interno. Este sistema es, por definición, deliberadamente asimétrico ya que existe para dispensar un trato protector a quienes se hallan en desventaja, asimetría que el art. 9.2 de la Constitución ampara y aun reclama. Ahora bien, para desplegarse necesita identificar previamente a su beneficiario; y en esa operación de identificación, es donde se encuentra la grieta.

3.1. Los tres pilares y su presupuesto común: el reconocimiento

La protección dispensada a las personas trabajadoras con discapacidad se articula sobre tres pilares que comparten, en silencio, un mismo presupuesto: el reconocimiento previo de la condición. El primero es la cuota de reserva, recogida en el art. 42.1 LGD y que impone a las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras que, al menos, el 2% sean trabajadores con discapacidad, lo que es una medida de acción positiva en sentido propio. Su cómputo y las bonificaciones anudadas a los contratos específicos dependen, sin embargo, de la previa obtención del certificado

¹⁸ Sobre el tránsito del modelo médico al modelo social de la discapacidad y su recepción jurídica, la bibliografía es hoy abundante. Baste, por todos, la remisión al marco que enuncia la propia Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 (Instrumento de ratificación publicado en *BOE*, 21 abril 2008, n. 96).

administrativo del grado de discapacidad, expedido por las Comunidades Autónomas conforme al RD 888/2022, de 18 de octubre¹⁹. Sin éste, la persona trabajadora no se computa ni accede a los incentivos.

El segundo es el deber de ajustes razonables, que la Convención de 2006 define como «las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales»²⁰, recogido en el art. 40 del Texto Refundido y en el art. 5 de la Directiva 2000/78/CE. A diferencia de la cuota, no se halla supeditado a la certificación ya que el TJUE ha perfilado un concepto de discapacidad funcional y autónomo respecto de las categorías administrativas internas, de modo que el deber puede activarse ante una situación conocida o cognoscible por el empleador²¹. La visibilidad se desplaza, pues, del certificado al conocimiento empresarial.

El tercero es la protección reforzada de la persona trabajadora especialmente sensible prevista en el art. 25.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que obliga al empresario a garantizar de manera específica la protección de quienes, por sus

¹⁹ Por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, que ha sustituido al baremo precedente de 1999 introduciendo expresamente la perspectiva biopsicosocial en la valoración, en línea con el modelo que la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la OMS consolidó en el plano internacional. La incorporación de este enfoque en el plano valorativo no neutraliza, sin embargo, el problema que aquí se examina, en la medida en que la sensibilidad biopsicosocial del baremo opera una vez iniciado el procedimiento de valoración, mientras que el infradiagnóstico del TEA femenino se produce aguas arriba, en sede clínica, antes de que el procedimiento administrativo llegue a activarse.

²⁰ Art. 2, cuarto apartado, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006. El concepto se recoge igualmente, con formulación propia, en el art. 2.m del Texto Refundido de 2013.

²¹ La configuración del concepto de discapacidad como noción funcional y autónoma respecto del reconocimiento administrativo interno fue sentada por el TJUE en el asunto *HK Danmark* (STJUE 11 abril 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, *HK Danmark*, en representación de *Jette Ring c. Danske almennyttigt Boligselskab (C-335/11)* y *HK Danmark*, en representación de *Lone Skouboe Werge c. Dansk Arbejdsgiverforening*, en representación de *Pro Display A/S (C-337/11)*). La doctrina específica de la activación del deber de ajuste razonable ante la situación de discapacidad «conocida o cognoscible» por el empleador se ha desarrollado a partir de aquella por la jurisprudencia europea posterior, singularmente la STJUE 1 diciembre 2016, asunto C-395/15, *Mohamed Daoudi c. Bootes Plus, S.L.*, y otros, y por la jurisprudencia social española que la ha aplicado, singularmente la STS 22 febrero 2018 (rec. 160/2016).

características personales o estado biológico conocido, incluidos quienes tengan reconocida la situación de discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. La bisagra, el “estado biológico conocido”, presupone una vez más la visibilidad de la condición. Si la cuota exige declaración administrativa, el ajuste exige cognoscibilidad y la protección preventiva un estado conocido. En definitiva, en los tres casos, lo que se exige es que el sistema *vea*.

Pero, el reconocimiento administrativo no es, en sí, una técnica reproachable ya que cumple funciones difícilmente sustituibles de seguridad jurídica, delimita a la persona beneficiaria y permite una asignación reglada de los recursos públicos. Si lo negáramos, estaríamos desmantelando la propia cuota de reserva, y no es ese el sentido del trabajo. La crítica opera en otro plano ya que no se discute la exigencia de reconocimiento, sino el modo en que está construido. Una llave de acceso es legítima cuando responde a un instrumento de calificación capaz de captar la realidad que dice calificar; pero si los criterios diagnósticos sobre los que se construye han sido elaborados, validados y aplicados sobre patrones predominantemente masculinos, el problema no está en la exigencia formal del reconocimiento, sino en el sesgo estructural del instrumento que lo determina.

3.2. Neutralidad formal y neutralidad de efectos

Para captar técnicamente esta neutralidad, la de una norma formalmente igualitaria que produce, no obstante, efectos discriminatorios sobre un grupo, el derecho dispone de la categoría de la *discriminación indirecta*, con anclaje en el art. 6.2 de la Ley 15/2022, que la define como la que se produce cuando «una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras», salvo justificación objetiva, adecuada y necesaria.

El sistema de tutela por discapacidad, en cuanto descansa sobre un instrumento de reconocimiento de sesgo masculino, configura una práctica aparentemente neutra que ocasiona una desventaja particular a las mujeres con TEA. Ahora bien, y aquí radica su insuficiencia, la discriminación indirecta opera dentro de la lógica de los motivos protegidos *aisladamente considerados*: captura la desventaja por razón de sexo, o la desventaja por razón de discapacidad, pero encuentra dificultades para captar la de quien sufre una desventaja específica por la *intersección* de ambos rasgos. De ahí que el examen obligue a una categoría que atienda no a la suma, sino al

cruce, o sea, a la discriminación interseccional.

4. La fractura: cómo el sistema excluye a las mujeres con TEA

Identificado el presupuesto común y descrito el fenotipo femenino con sus estrategias de *camouflaging*²², procede mostrar cómo la combinación de un sistema que condiciona toda su tutela al reconocimiento previo y de un sustrato diagnóstico que no conoce a las mujeres con TEA produce una exclusión que no es accidental. Y, aún más: el colectivo de este estudio es, por la propia naturaleza del problema, invisible en las estadísticas oficiales²³, pues no haber sido reconocidas es precisamente el contenido material de la exclusión que se denuncia. La invisibilidad estadística no es, pues, un obstáculo para el argumento, sino una manifestación de él.

4.1. La cuota de reserva: el certificado que no llega

La cuota de reserva del art. 42 LGD es, entre los tres mecanismos, aquel cuya dependencia del reconocimiento administrativo resulta más estricta²⁴. Para que la trabajadora con TEA se compute, acceda a los contratos de fomento, a las bonificaciones o a las medidas alternativas, ha de haber obtenido la certificación del grado de discapacidad igual o superior al 33% conforme al RD 888/2022²⁵. Sin ese acto, la cuota no opera y, por ende, no la cuenta, no la incentiva, no la protege. Y si los criterios diagnósticos del TEA responden a patrones masculinos, el resultado es que

²² Cfr. *supra*, § 2, donde se documenta extensamente la noción de fenotipo autista femenino y la conceptualización tripartita del *camouflaging*, compensación, enmascaramiento y asimilación, a partir de los trabajos sistematizados por J. KLEIN ET AL., *op. cit.*, así como las consecuencias en términos de retraso diagnóstico estructural sintetizadas por A. MUIÑO TATO, *op. cit.*

²³ La invisibilidad estadística del colectivo nuclear de este estudio constituye una consecuencia metodológicamente ineludible del fenómeno mismo del infradiagnóstico: las personas no reconocidas no son, por definición, contabilizables en los registros administrativos que el reconocimiento presupone. El propio INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, *Mujeres, discapacidad y empleo*, Boletín EQUIPA, 2026, n. 1, p. 8, llega a recomendar de modo expreso «fomentar el conocimiento sobre el reconocimiento de la discapacidad», advirtiendo que aquel «es menor en las mujeres», admisión institucional que confirma indirectamente el problema.

²⁴ Art. 42.1 del RDL 1/2013. *Vid. supra*, § 3.1, donde se examinó el régimen del primer pilar de la tutela antidiscriminatoria.

²⁵ Para la consideración legal de persona con discapacidad a efectos del Texto Refundido, *vid.* el art. 4.2 del RDL 1/2013.

un volumen considerable de mujeres²⁶ no llega siquiera a iniciar el procedimiento de valoración, bien por carecer del diagnóstico clínico que le sirve de soporte, bien porque, aun obtenido, lo hacen en circunstancias en que su utilidad laboral resulta ya menguada.

La exclusión reviste también otra circunstancia más sutil que es la del diagnóstico tardío. Es un dato consolidado que las mujeres con TEA acceden con frecuencia al diagnóstico en la edad adulta, tras trayectorias profesionales marcadas por el agotamiento adaptativo y por la sensación retrospectiva de no haber encajado en los entornos transitados²⁷. Para ellas, el certificado, cuando llega, lo hace después de años durante los cuales el sistema operó como si no fueran sus destinatarias. El certificado posterior reconoce la condición, pero no reconstruye la carrera. Desde el propio colectivo se ha descrito ese itinerario en términos elocuentes:

las mujeres autistas adultas encontraban, de forma esporádica y tras años de búsqueda, una respuesta a las preguntas vitales arrastradas a lo largo de vidas difíciles, sometidas a aislamiento, sin apoyos y sin reconocimiento de sus derechos²⁸.

En este sentido, el propio Instituto Andaluz de la Mujer recomienda «fomentar el conocimiento sobre el reconocimiento de la discapacidad», advirtiendo que aquel «es menor en las mujeres»²⁹. Como se advierte, una administración pública reconoce expresamente una asimetría de género en la tasa de reconocimiento. Los datos del mismo boletín añaden indicios coherentes, en particular que la tasa de actividad es la más baja en la categoría administrativa de discapacidad “mental”, en la que se integra una

²⁶ Cfr. *supra*, § 2. Aunque la literatura científica internacional documenta de modo convergente la magnitud del infradiagnóstico femenino, con ratios diagnósticas niño: niña que oscilan entre 3:1 y 5:1 cuando los estudios epidemiológicos sugieren una incidencia real sustancialmente más equilibrada, la cuantificación exacta de la población femenina infradiagnosticada es, por las razones expuestas en la nota anterior, estructuralmente imposible.

²⁷ Sobre el diagnóstico tardío del TEA en mujeres adultas y sus consecuencias en la trayectoria vital y profesional, cfr. *supra*, § 2, y en particular A. MUÑO TATO, *op. cit.*, que documenta el retraso diagnóstico estructural y sus correlatos comórbidos en la edad adulta; así como K. CAMELO CALVIÑO, I. PELUSO CRESPI, A. VIETRO FERREIRA, *op. cit.*, donde se recoge en primera persona la experiencia retrospectiva de mujeres autistas adultas tras el diagnóstico tardío.

²⁸ C. MOLINA, *Mujeres autistas: invisibles y abandonadas*, en *En la Calle*, 2024, n. 57, p. 5.

²⁹ El propio INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, *op. cit.*, p. 8, apartado *Recomendaciones para la Mejora de Condiciones Laborales*. El Boletín se enmarca en el II Plan de Empleo de Personas con Discapacidad en Andalucía 2025-2028.

fracción del colectivo TEA³⁰, si bien la heterogeneidad de esa categoría aconseja tomarlo como indicio, no como prueba específica. Se añade el dato de que las trabajadoras con contrato específico de discapacidad sufren una brecha salarial del 28% respecto de sus homólogos masculinos, frente al 1,8% de quienes acceden por contratos ordinarios³¹. De confirmarse más allá de esta fuente regional, el dato invertiría la lógica del instrumento, que castigaría salarialmente con especial intensidad, dentro del colectivo, a las mujeres.

4.2. Los ajustes razonables: cuando el camuflaje destruye la cognoscibilidad

El deber de ajustes razonables (art. 40 LGD, respaldado por el TJUE) presenta una arquitectura en apariencia más permeable, pues su activación no exige certificación, sino que basta con que la condición sea conocida o cognoscible para el empleador³². Cabría suponer que las trabajadoras con TEA no diagnosticadas encontrarían aquí la tutela que la cuota les niega. La suposición, sin embargo, se desvanece al confrontarla con la evidencia de las estrategias de *camouflaging*, marca del fenotipo femenino, que operan precisamente destruyendo esa cognoscibilidad. El camuflaje no es una conducta accesorio, sino, en buena medida, la forma misma de la presentación clínica; su efecto laboral es directo pues el empleador no conoce, porque no puede conocer, la condición que la trabajadora consigue ocultar a un coste personal elevado. La cognoscibilidad, concebida en sede europea como umbral más flexible que el certificado, se torna así en barrera, pues el ajuste depende de un conocimiento que el propio fenotipo está configurado, de raíz, para impedir³³.

³⁰ *Ibidem*, p. 6, gráfico relativo a las tasas de actividad por tipología de discapacidad, donde se constata que la categoría “mental” registra la tasa de actividad más baja del conjunto del colectivo, el 29,8%.

³¹ *Ibidem*, p. 8, datos elaborados a partir de la estadística del Instituto Nacional de Estadística sobre el salario de las personas con discapacidad, año 2023. La brecha del 28% contrasta con la del 1,8% que registra el mismo colectivo en contratos ordinarios, lo que sugiere que el instrumento de fomento opera, paradójicamente, como vehículo amplificador de la desigualdad salarial intracolectivo.

³² Art. 40 del RDL 1/2013. *Vid. supra*, § 3.1, donde se examinó la articulación del deber de ajustes razonables y, en particular, la doctrina del TJUE conforme a la cual el deber puede activarse ante una situación de discapacidad conocida o cognoscible por el empleador, sin necesidad de certificación administrativa previa.

³³ Sobre la conceptualización del *camouflaging* y sus tres dimensiones operativas, compensación, enmascaramiento y asimilación, *vid.* J. KLEIN ET AL., *op. cit.*, así como sobre

A esta dificultad se añade el *dilema del desvelamiento*. Aun cuando la trabajadora decida revelar su condición, lo hace en una proporción significativa de casos sin certificado, de modo que le corresponde acreditar la condición que invoca en un terreno donde la evidencia clínica suele ser tardía y controvertida³⁴. A esa dificultad técnica se suma que la norma no contempla y es que la solicitud presupone hacer visible aquello que la trabajadora ha invertido un esfuerzo considerable en ocultar, con el riesgo de reacciones empresariales imprevisibles, desde el escepticismo (“si nunca ha dado problemas”) hasta la reclasificación informal como trabajadora “problemática”³⁵. No es infrecuente que la decisión más racional sea, precisamente, no solicitar el ajuste. De esta suerte, la cognoscibilidad no solo es destruida por el camuflaje, sino preservada como estrategia defensiva.

4.3. La trabajadora especialmente sensible: el reconocimiento desplazado

El tercer pilar (art. 25.1 de la Ley 31/1995)³⁶ presenta una particularidad que condensa la lógica del sistema ya que la exclusión no opera por ausencia total de tutela, sino por desplazamiento. La trabajadora no diagnosticada accede al sistema preventivo, pero por la puerta

la mayor prevalencia femenina del recurso al camuflaje. La paradoja jurídica que aquí se subraya, que un fenotipo clínico se configure precisamente para impedir la cognoscibilidad que el ordenamiento exige como umbral de activación de la tutela, es una manifestación más del desajuste estructural entre el fenotipo femenino del autismo y los modelos diagnósticos y normativos dominantes, identificado *supra*, § 2.

³⁴ Sobre las reglas generales de carga probatoria en el derecho antidiscriminatorio español y europeo y los prejuicios de género que las atraviesan, *vid.*, por todos, M.D. FERNÁNDEZ GALIÑO, J.F. LOUSADA AROCHENA, *Prejuicios de género en las relaciones laborales*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2022, n. 16. La inversión de la carga probatoria que el art. 30.1 de la Ley 15/2022 articula opera, en la práctica, una vez que la trabajadora ha aportado los indicios fundados de la discriminación; pero la previa acreditación de la pertenencia al colectivo protegido, en supuestos de TEA sin certificado, constituye en sí misma una barrera de entrada al régimen probatorio favorable.

³⁵ Sobre el coste subjetivo del camuflaje y la carga psicológica asociada al desvelamiento de la condición autista en el entorno laboral, *cf.* *supra*, § 2, así como K. CAMELO CALVIÑO, I. PELUSO CRESPI, A. VIETRO FERREIRA, *op. cit.*, que describen en primera persona la tensión entre la necesidad de adaptación del entorno y el riesgo percibido en la visibilización.

³⁶ *Vid. supra*, § 3.1, donde se examinó el régimen del tercer pilar y, en particular, la noción legal de “estado biológico conocido” como bisagra de activación de la protección reforzada.

equivocada. El “estado biológico conocido” se sustenta en la declaración del trabajador, el certificado, la vigilancia de la salud o los partes de incapacidad temporal previos. Y ninguna de esas vías opera ordinariamente, en su caso, para reconocer la condición primaria. Lo que el sistema termina conociendo, y por tanto protegiendo, es algo subordinado que son las comorbilidades secundarias del esfuerzo adaptativo que ya hemos adelantado en párrafos anteriores: ansiedad, depresión, trastornos del sueño y, en los casos más graves, el *autistic burnout*³⁷.

La consecuencia jurídico-laboral es que el sistema preventivo opera sobre el síntoma y no sobre su origen y, de esta forma, la trabajadora puede ser declarada especialmente sensible por su cuadro ansioso-depresivo y recibir adaptaciones en función de aquel, mientras la condición subyacente permanece invisible al ordenamiento y operativa en sus efectos. La lógica preventiva se invierte y en lugar de prevenir el daño identificando el factor de riesgo, el sistema gestiona el daño ya producido y lo atribuye a una causa secundaria. Todo ello trae como consecuencia, en primer lugar, que las adaptaciones adoptadas para la patología secundaria suelen desajustarse de lo que el TEA precisaría, esto es, predictibilidad ambiental, regulación de la sobrecarga sensorial y claridad en la comunicación³⁸. En segundo lugar, el reconocimiento por la patología secundaria tiende a leer como transitorio lo que responde a una condición estable. Y, en tercer lugar, la reincidencia en las bajas, en lugar de motivar una reevaluación diagnóstica, suele leerse como fragilidad individual, lo que agrava la estigmatización en vez de corregir la atribución errónea. Quizá muchas de las situaciones de incapacidad temporal reiterada por cuadros ansioso-depresivos en mujeres trabajadoras respondan, en realidad, a un trastorno del espectro nunca identificado, aunque de este hecho, no se disponga de datos que permitan

³⁷ Sobre las comorbilidades secundarias asociadas al esfuerzo adaptativo sostenido en mujeres con TEA, singularmente cuadros de ansiedad, depresión, trastornos del sueño y la conceptualización del *autistic burnout*, *cf. supra*, § 2, y en particular V. KHUDIAKOVA, M. ALEXANDROVSKY, W. AI, M.-C. LAI, *op. cit.*, que advierten, no obstante, de la inconsistencia de la evidencia transversal disponible sobre la naturaleza causal precisa de tales relaciones. La cautela metodológica formulada *supra* no debilita el argumento jurídico-laboral que aquí se sostiene: la concurrencia frecuente de tales cuadros, con independencia del debate sobre su causalidad, configura el material clínico sobre el que el sistema preventivo opera ordinariamente.

³⁸ Sobre las necesidades adaptativas específicas derivadas del TEA en el entorno laboral, esto es, predictibilidad ambiental, regulación de la sobrecarga sensorial, claridad y estructuración de la comunicación, *vid.* M. MARTÍN MUÑOZ, M. PAMPÍN TORRES, D. SALDANA, *LaboráTEA. Guía para la inclusión laboral de personas autistas*, Cátedra de Autismo de la Universidad de Sevilla, 2025, *passim*. Las medidas que la guía recomienda difieren cualitativamente, y no solo cuantitativamente, de las que el sistema preventivo dispensa ordinariamente para cuadros ansioso-depresivos no específicos.

afirmarlo más allá de la conjetura.

En definitiva, esta cascada de exclusiones no obedece a la intención discriminatoria de los operadores, sino a una arquitectura formalmente neutra que produce efectos discriminatorios sobre un grupo definido por el cruce, y no la suma, de dos rasgos protegidos, el sexo y la discapacidad.

5. La discriminación interseccional como categoría jurídica aplicable

5.1. De la discriminación múltiple a la interseccional: una distinción con consecuencias

La exclusión no constituye una discriminación múltiple en sentido acumulativo, sino una discriminación interseccional en sentido propio. Así, la doctrina, siguiendo la taxonomía elaborada en el marco de la OIT³⁹, distingue dos tipos. De un lado, la *discriminación múltiple acumulativa* o aditiva, en la que concurren dos o más causas que conservan su consistencia individual, de modo que la apreciación judicial puede operar separadamente por cualquiera de ellas. De otro, la *discriminación interseccional*, en la que los motivos se conjugan e interaccionan generando una forma específica de discriminación, inapreciable si se examinan aislada y separadamente⁴⁰. Como ha sintetizado Lousada Arochena, la segunda opera sobre «una nueva forma de opresión con perfiles propios»⁴¹.

Cierto es que un sector de la doctrina ha defendido que ambos conceptos son sinónimos, prescindiendo de la categoría aditiva por innecesaria⁴². Tal posición no responde, a nuestro entender, a la opción del

³⁹ La taxonomía dual aquí acogida, discriminación múltiple acumulativa frente a discriminación interseccional, sigue en lo sustancial el planteamiento de C. SHEPPARD, *Multiple Discrimination in the World of Work*, ILO Working Paper, 2011, n. 66, asumido también por la doctrina iuslaboralista española mayoritaria.

⁴⁰ Sobre los rasgos diferenciales entre ambas modalidades, *cfr.*, por todos, J.F. LOUSADA AROCHENA, *Discriminación múltiple: el estado de la cuestión y algunas reflexiones*, en *Aequalitas*, 2017, n. 41, en particular pp. 30-32; con tratamiento monográfico más reciente, J.F. LOUSADA AROCHENA, *Mujeres y discriminación interseccional (un ensayo sobre las mujeres en los márgenes)*, Dykinson, 2024.

⁴¹ J.F. LOUSADA AROCHENA, *Discriminación múltiple: el estado de la cuestión y algunas reflexiones*, cit., p. 30.

⁴² Posición defendida señaladamente por F. REY MARTÍNEZ, *La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo*, en *Revista Española de Derecho Constitucional*, 2008, n. 84, recogida y discutida críticamente por J.F. LOUSADA AROCHENA, *Discriminación múltiple: el estado de la cuestión y algunas reflexiones*, cit., p. 32.

legislador de 2022, que ha distinguido expresamente ambas figuras en el art. 6.3 de la Ley 15/2022, lo que obliga al intérprete a respetar la distinción normativa. Las causas, en la fórmula ya manejada, «no se suman, sino que se potencian»⁴³, es decir, la confluencia simultánea de género y condición autista no produce un sumatorio de barreras yuxtapuestas, sino una situación cualitativamente nueva.

Aplicada al objeto del trabajo, la situación de las mujeres con TEA infradiagnosticadas no es una mera manifestación de discriminación acumulativa por razón de sexo y de discapacidad. La razón es que el sistema no fracasa por superponer dos barreras independientes, sino porque la propia categoría diagnóstica desde la que se construye la protección fue elaborada sobre un fenotipo masculinizado, lo que determina que el camuflaje desplegado por las mujeres opere como mecanismo de invisibilidad ante el sistema sanitario, el entorno laboral y, consecuentemente, ante el propio derecho.

5.2. El anclaje internacional y su recepción en el derecho interno

La categoría defendida no es una construcción aislada porque cuenta con respaldo internacional articulado en torno a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006 y, sobre todo, a la *Observación general núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación* del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La Convención, en su art. 5, configura la prohibición de discriminación como derecho autónomo cuya tutela se extiende, por su art. 6, a las mujeres con discapacidad, reconocidas como destinatarias de obligaciones reforzadas en atención a su sometimiento a «múltiples formas de discriminación».

La *Observación general núm. 6 (2018)* aporta la definición sobre la que se sostiene la categoría pues enmarca la prohibición en un modelo de “igualdad inclusiva” que comprende una dimensión de reconocimiento de la dignidad de los seres humanos «y su interseccionalidad» (§ 11.b), distinguiendo cuatro formas de discriminación que «pueden manifestarse de forma independiente o simultánea» (§ 18) y precisa que la discriminación interseccional «se refiere a una situación en la que varios motivos operan e interactúan al mismo tiempo de forma que son inseparables y, de ese modo,

⁴³ La expresión, recogida ya *supra*, § 2, procede de K. CAMELO CALVIÑO, I. PELUSO CRESPI, A. VIETRO FERREIRA, *op. cit.* Mantenemos respecto a este trabajo las cautelas ya expresadas *supra*, § 2, particularmente en cuanto a sus compromisos sobre las categorías diagnósticas.

exponen a las personas afectadas a tipos singulares de desventajas y discriminación» (§ 19, *in fine*). La *Observación general núm. 3 (2016) sobre las mujeres y las niñas con discapacidad* había anticipado ya esa formulación al situar a las mujeres con discapacidad ante «formas múltiples e interseccionales de discriminación» (§ 2)⁴⁴.

El legislador español ha recibido ese estándar en el art. 6.3 de la Ley 15/2022, que distingue la discriminación múltiple, «cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas» (art. 6.3.a), de la interseccional, «cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación» (art. 6.3.b)⁴⁵. La correspondencia con la fórmula del Comité, recibida en el texto positivo en términos coincidentes, dota a la categoría de eficacia jurídica plena. Sus consecuencias se anudan a otros preceptos: el art. 27.1 manda valorar el daño moral atendiendo «a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación», y el art. 34.4.c ordena que la Estrategia Estatal «prestará especial atención a las discriminaciones interseccionales o múltiples»⁴⁶. Aplicado al objeto del trabajo, el supuesto reúne los elementos típicos del art. 6.3.b: concurren e interactúan el sexo y la discapacidad, de modo estructural y esa interacción genera una forma específica de discriminación, la imposibilidad fáctica de acreditar administrativamente una condición cuyo infradiagnóstico obedece a sesgos de género; y no es subsumible en una suma de discriminaciones separadas, porque ni una mujer no autista ni un hombre autista quedarían expuestos al mismo cuadro de exclusión concatenada.

5.3. El reto europeo: la doctrina del TJUE y la autonomía del derecho español

El TJUE ha rechazado fundar una declaración de discriminación en el efecto combinado de varios motivos cuando ninguno de ellos, por

⁴⁴ El concepto de discriminación interseccional se desarrolla en el § 16 de la *Observación general*.

⁴⁵ La formulación se completa con las letras *c* y *d* del mismo precepto, que disponen, respectivamente, que la motivación de la diferencia de trato debe darse en relación con cada uno de los motivos y que las medidas de acción positiva contempladas en el apartado 7 «deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación».

⁴⁶ La Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación es definida por el apartado 1 del propio artículo como «el instrumento principal de colaboración territorial de la Administración del Estado para el impulso, desarrollo y coordinación de las políticas y los objetivos generales de su competencia establecidos en esta ley».

separado, da lugar a discriminación. La doctrina capital es la citada sentencia *Parris*:

aunque, ciertamente, una discriminación puede basarse en varios de los motivos contemplados en el artículo 1 de la Directiva 2000/78, no existe sin embargo ninguna nueva categoría de discriminación resultante de la combinación de algunos de esos motivos, como la orientación sexual y la edad, que pueda concurrir cuando no se haya constatado una discriminación debido a dichos motivos considerados por separado (apartado 80)⁴⁷.

Como ha analizado críticamente Lousada Arochena⁴⁸, lo que late en el planteamiento del Tribunal es la dificultad para apreciar una discriminación sin la mediación de un tercero comparador, justamente lo que la interseccionalidad torna inoperante. La preocupación se ha intensificado y, en este sentido, Perán Quesada advierte que, en el derecho de la Unión, «prima la tutela antidiscriminatoria y las medidas de acción positiva se miran con más desconfianza que cautela»⁴⁹, diagnóstico que enlaza con el de Vivero Serrano sobre la reticencia del Tribunal ante la finalidad transformadora de la acción positiva de género⁵⁰.

Sin embargo, esta tensión no nos puede llevar al fracaso pues, en primer término, la doctrina *Parris* se construye sobre la constatación de que la combinación de motivos no constituye una categoría reconocida por la

⁴⁷ La doctrina se proyecta sobre el fallo en términos análogos: «los artículos 2 y 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78/CE deben interpretarse en el sentido de que una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal no puede crear una discriminación basada en el efecto combinado de la orientación sexual y de la edad cuando dicha normativa no constituye una discriminación debido a la orientación sexual ni en razón de la edad consideradas por separado».

⁴⁸ J.F. LOUSADA AROCHENA, *Discriminación múltiple: el estado de la cuestión y algunas reflexiones*, cit., pp. 36-37. El Autor sintetiza el problema señalando que «al TJUE lo que le da pánico es apreciar una discriminación sin la existencia de un tercero comparador, y eso es efectivamente lo que ocurre con la discriminación interseccional, que se construye más sobre la idea de los prejuicios hacia un colectivo determinado por la conjunción simultánea de dos causas de discriminación».

⁴⁹ S. PERÁN QUESADA, *El principio de igualdad de oportunidades por razón de género en el ordenamiento y la jurisprudencia europea. O no es lo mismo predicar que dar trigo*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2025, n. 489, p. 171.

⁵⁰ La voz del Autor recoge, a su vez, el diagnóstico crítico de J.B. VIVERO SERRANO, *Las acciones positivas para las mujeres en materia de Seguridad Social. La asignatura pendiente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*, en J.L. MONEREO PÉREZ, M.N. MORENO VIDA, J.A. MALDONADO MOLINA (dirs.), *La brecha de género en pensiones*, Laborum. El propio S. PERÁN QUESADA, *op. cit.*, p. 170, subraya que «el TJUE no admite fácilmente la acción positiva de género con su finalidad transformadora».

Directiva 2000/78/CE, conclusión que pierde fuerza ante un ordenamiento que sí la ha consagrado en el art. 6.3.b de la Ley 15/2022. Además, el art. 14 de la Constitución contiene una cláusula abierta, «cualquier otra condición o circunstancia personal o social», que, leída en conexión con el art. 10.2 y con la Convención de 2006, permite la apertura del sistema a categorías como la interseccional. La autonomía aplicativa del derecho español encuentra así fundamento de rango constitucional, independiente de la evolución del Tribunal de Luxemburgo siendo así que la doctrina *Parris* es un obstáculo relevante, pero no insalvable, que opera en el plano del derecho de la Unión y respecto de las directivas que le sirven de marco.

6. Consecuencias jurídico-laborales y propuestas

Calificada la exclusión como interseccional, la trabajadora con TEA accede, sobre el papel, a un régimen reforzado pues la concurrencia de causas agrava el daño moral del art. 27.1, la Estrategia Estatal queda obligada a atención preferente y la carga de la prueba se invierte una vez aportados los indicios⁵¹. La eficacia que el epígrafe anterior reconoció a la categoría es, sin embargo, una eficacia *en abstracto*: justiciable como tal, no se traduce en accesibilidad efectiva para este colectivo. Y ello porque el régimen probatorio del art. 30.1 reclama de la actora un principio de prueba, y el primero de los indicios que cualquier tribunal esperará, la discapacidad misma, es justamente lo que el sesgo diagnóstico le ha negado⁵². El art. 6.3.b reconoce la figura, pero no garantiza, por sí solo, el acceso a ella. Las propuestas que siguen no aspiran a engrosar un catálogo de garantías ya nutrido, sino a remover aquello que impide alcanzarlo.

6.1. Propuestas de calificación jurídica: desplazar el reproche y repensar el umbral probatorio

La primera propuesta no exige reformar ley alguna, sino cambiar el encuadre. Mientras la cuestión se plantea como un problema de ajustes razonables, la trabajadora se adentra en el terreno donde puede que esté

⁵¹ Sobre las consecuencias jurídicas anudadas al reconocimiento de la interseccionalidad, esto es, la agravación del daño moral presumido del art. 27.1 y la atención preferente de la Estrategia Estatal del art. 34.4.c, *vid. supra*, § 5.2, nota 46.

⁵² La inversión de la carga probatoria del art. 30.1 de la Ley 15/2022 presupone la previa aportación, por la parte actora, de indicios fundados de discriminación; sobre la barrera de entrada que ello representa para la trabajadora sin certificado, *vid. supra*, § 4.2, nota 34.

asegurada la derrota y es la del conocimiento empresarial que su propio fenotipo impide. El empresario no adapta lo que ignora. Así, la doctrina de Luxemburgo se detiene ante la interseccionalidad porque no sabe operar sin un tercero comparador⁵³ y, sin embargo, el intérprete español dispone de la cláusula abierta del art. 14 de la Constitución, que, leída con el art. 10.2 y con la *Observación general núm. 6 (2018)*, permite sostener una apreciación de la lesión que no dependa de localizar un sujeto idéntico en todo salvo en el rasgo controvertido. Ha de reconocerse que se trata de una propuesta interpretativa pues el Tribunal Constitucional no ha prescindido aún expresamente del comparador en un supuesto interseccional, de modo que la construcción se ofrece como lectura posible del marco vigente, no como doctrina consolidada. Su mérito es liberar a la mujer con TEA infradiagnosticada de la carga de contraponerse a un varón autista o a una mujer neurotípica para hacer visible una desventaja que, por definición, solo existe en la intersección.

Así, la respuesta está en redefinir qué cuenta como indicio. Cuando la literatura científica y los documentos administrativos acreditan que el infradiagnóstico femenino es sistemático, una trayectoria laboral que reproduzca el patrón descrito ha de poder operar como principio de prueba bastante para trasladar la carga al empleador. Así, si bastara un historial de bajas por ansiedad, casi cualquier trabajador podría invocar la categoría. De ahí que el indicio no pueda reducirse a ese historial, sino exigir su convergencia con marcadores específicos, esto es, la documentación del patrón sistemático, la presencia de rasgos compatibles con el fenotipo femenino y la coherencia de la trayectoria (rotaciones, agotamiento adaptativo, diagnósticos secundarios sucesivos que nunca estabilizan el cuadro). Y la regla solo desplaza la carga, no predetermina el fallo, pues el empleador conserva la posibilidad de acreditar la ausencia de discriminación. Lo que no resulta admisible, si se quiere ser coherente con el art. 6.3.b, es exigir a quien denuncia un sesgo diagnóstico que aporte, como billete de entrada, el diagnóstico que ese mismo sesgo le sustrajo, en definitiva, sería reclamarle la prueba de aquello cuya falta constituye el agravio.

6.2. Propuestas técnico-jurídicas: operar donde el sistema sí ve

En el plano de los instrumentos cabe avanzar sin aguardar a que se

⁵³ Sobre la inoperancia del tercero comparador ante la discriminación interseccional y la doctrina sentada en el asunto *Parris*, cit., *vid. supra*, § 5.3, notas 47-49.

corrija el infradiagnóstico clínico, corrección ajena a la sede iuslaboral. El margen útil está allí donde el sistema sí ve. Y el sistema preventivo ve las patologías secundarias; el desacierto no reside en verlas, sino en tomarlas por la dolencia entera cuando son su superficie. Una vigilancia de la salud advertida de que la reiteración de cuadros ansioso-depresivos, sobre todo si conviven con un rendimiento sostenido a costa de un desgaste creciente, puede encubrir una condición primaria no identificada dispone ya, con el art. 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de título bastante para promover una reevaluación en lugar de archivar el episodio como flaqueza personal⁵⁴. No se le pide un diagnóstico que no le incumbe, sino que la recurrencia funcione como señal de alerta y no como estigma.

En materia de ajustes, la dependencia del desvelamiento individual se atenúa cuando el acento se traslada de la petición singular al diseño del entorno. Buena parte de lo que la trabajadora con TEA necesitaría (previsibilidad de la tarea, contención de la sobrecarga sensorial, instrucciones explícitas, anticipación de los cambios) son medidas de accesibilidad de alcance general, recomendadas para el conjunto de la plantilla⁵⁵. Un entorno así concebido no obliga a la trabajadora a delatar lo que tanto esfuerzo le costó ocultar para merecer una adaptación ya que la adaptación ya es un hecho. La Convención de 2006 ampara esta lectura anticipatoria de la accesibilidad, distinta del ajuste reactivo que se negocia caso por caso y que, para este colectivo, llega tarde o no llega.

Por encima del caso aislado, el reconocimiento de la interseccionalidad cuenta con un cauce institucional. Por ejemplo, cuando el Instituto Andaluz de la Mujer recomienda fomentar el conocimiento sobre el reconocimiento de la discapacidad y advierte de que ese conocimiento «es menor en las mujeres»⁵⁶, describe, sin nombrarla, la antesala del problema examinado. Llevar la recomendación hasta sus consecuencias, esto es, detección con perspectiva de género, formación de los servicios de valoración y de prevención y atención a las trayectorias de diagnóstico tardío, no reclama ley nueva, sino la voluntad de aplicar la vigente con la mirada puesta en quien hoy queda fuera del tablero. Ninguna de estas medidas devuelve los años en que el sistema operó como si estas trabajadoras no existieran. Más bien apuntan a un derecho antidiscriminatorio que deje de recompensar la

⁵⁴ *Vid. supra*, § 4.3, sobre el reconocimiento desplazado hacia la patología secundaria.

⁵⁵ *Cfr.* art. 9 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, en relación con su art. 2, sobre la distinción entre las medidas de accesibilidad de alcance general y el ajuste razonable individualizado y, en cuanto a las necesidades adaptativas específicas del TEA en el entorno de trabajo, M. MARTÍN MUÑOZ, M. PAMPÍN TORRES, D. SALDAÑA, *op. cit.*, *passim*.

⁵⁶ INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, *op. cit.*, p. 8; *vid. supra*, § 4.1, notas 29-31.

invisibilidad y aprenda a leerla como lo que es, el rastro de una exclusión en cuya producción él mismo tomó parte.

7. Conclusiones

Iniciábamos este trabajo con una intuición nacida de la observación directa y con una pregunta que el derecho rara vez se formula de manera explícita: por qué las mujeres con trastorno del espectro del autismo permanecen, con tanta frecuencia, fuera del alcance de una tutela antidiscriminatoria concebida, en principio, para ampararlas. El recorrido realizado permite ofrecer ahora una respuesta articulada que, a nuestro juicio, no reside en un déficit de normas, sino en el modo en que estas se engranan con un sustrato clínico que no las identifica.

El punto de partida es, en efecto, fáctico antes que jurídico. El fenotipo femenino del autismo, de expresión más sutil, y el recurso intensivo al camuflaje social no constituyen ventaja alguna, sino los factores de un infradiagnóstico sistemático, por lo que la desproporción diagnóstica documentada no expresa tanto una diferencia real de incidencia cuanto el sesgo de unos instrumentos concebidos y validados sobre patrones masculinos. Sobre todo, ello, opera un sistema de tutela que, en sus tres pilares, esto es, la cuota de reserva, los ajustes razonables y la condición de trabajadora especialmente sensible, descansa en el reconocimiento previo de la discapacidad. Su redacción es neutra en cuanto al género, pero sus efectos, en cambio, no lo son. De la confluencia entre uno y otro resulta una exclusión concatenada, pues estas mujeres quedan fuera de la cuota por carecer del certificado, fuera de los ajustes porque el propio camuflaje impide la cognoscibilidad de su necesidad y, cuando acceden a alguna protección, lo hacen por la puerta estrecha de la patología secundaria.

Ahora bien, tal exclusión no se deja reconducir a una discriminación múltiple meramente acumulativa, en la que los motivos se suman, sino a la discriminación interseccional que el art. 6.3.b de la Ley 15/2022 acoge a partir del estándar internacional, señaladamente de la *Observación general núm. 6 (2018)*: una forma específica de discriminación que brota del cruce, y no de la mera yuxtaposición, del género y la discapacidad.

De cuanto antecede se concluye que, sobre el papel, la protección existe; en la práctica, sin embargo, no alcanza a estas mujeres, ya que activarla exige un primer indicio que es, precisamente, el diagnóstico que el propio sesgo les ha negado. Por ello, las propuestas formuladas no aspiran a crear garantías nuevas, sino a remover lo que impide alcanzar las existentes, interviniendo sobre el diseño del sistema, sobre la noción de

indicio y sobre los espacios en que la Administración sí actúa.

Con todo, el análisis normativo no agota el problema, pues su eficacia depende también del ecosistema de apoyo sobre el que estas mujeres se encuentran, y es aquí donde la experiencia acumulada en el trato cotidiano con familias, colectivos y asociaciones del ámbito del autismo nos permite cerrar con una constatación. En esos espacios, las terapias, las actividades y los grupos de habilidades sociales se orientan mayoritariamente hacia los varones, de modo que las mujeres quedan en minoría, no se reconocen en ellos y buscan referentes que no siempre tienen a su alcance. Tal orientación refleja, el mismo infradiagnóstico examinado a lo largo de estas páginas: si menos niñas y mujeres son diagnosticadas, menos llegan a unos servicios que terminan calibrándose sobre quienes los pueblan, y las pocas que llegan no se reconocen en un espacio pensado para otros. Lo ilustra una iniciativa de orientación e inserción laboral que tuvimos ocasión de coordinar en el seno de la Asociación Malagueña de Síndrome de Asperger, las jornadas *AMSA se mueve por el empleo*⁵⁷, de las que surgió el impulso de constituir una empresa de inserción social para el acceso de este colectivo al mercado de trabajo ordinario. La propuesta despertó interés, pero entre quienes se acercaron a ella apenas había mujeres, sino casi exclusivamente varones jóvenes.

La invisibilidad, de este modo, se realimenta a sí misma. Devolver visibilidad a estas mujeres, también en la representación y en los referentes, constituye por ello condición previa de cualquier tutela que aspire a ser efectiva, pues mientras el diagnóstico, siga sin alcanzarlas, el sistema antidiscriminatorio continuará dispensándoles una protección que se proclama universal y que, sin embargo, las abandona. Reconocer esa falla no supone renunciar al derecho, sino señalar la condición para que cumpla, respecto de ellas, el principio de igualdad.

Acaso ninguna construcción doctrinal exprese el núcleo de cuanto aquí se ha sostenido con la elocuencia de quien lo ha vivido. Al recordar sus inicios profesionales en un entorno hostil, Temple Grandin, una de las voces más reconocidas del autismo, confiesa que «no sabía cuál era mi mayor desventaja, si ser mujer o autista»⁵⁸. Esta pregunta es lo que precisamente este trabajo ha tratado de traducir al lenguaje del derecho: no dos desventajas que se sumen y entre las que quepa elegir la mayor, sino

⁵⁷ Organizadas por la Asociación Malagueña de Síndrome de Asperger (AMSA), Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo de la Universidad de Málaga, el 17 y 18 de enero de 2014. Vid. SUR, [La Asociación de Síndrome de Asperger pone en marcha una empresa de inserción laboral en Málaga](#), en [www.diariosur.es](#), 20 enero 2014.

⁵⁸ T. GRANDIN, *Pensar con imágenes. Mi vida con el autismo*, Alba, 2015, p. 157 (ed. original: *Thinking in Pictures. My Life with Autism*, Doubleday, 1995).

una sola, indivisible, nacida de su cruce.

8. Bibliografía

- BRIEBA-CASTILLO V., CALDERÓN-QUILODRÁN P., CANCINO-BARRENECHEA M.A., COFRÉ-CÁCERES I., ESCOBAR-GIMPEL V. (2024), *Experiencia de una mujer autista respecto a su diagnóstico en la adultez y las implicancias en su desempeño social*, en *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, vol. 32, artículo e3640, pp. 1-14
- CAMELO CALVIÑO K., PELUSO CRESPI I., VIETTRO FERREIRA A. (2020), *Reflexión crítica y autobiográfica del Trastorno del Espectro Autista en las mujeres*, en R. JANOARIO, L. PELUSO (orgs.), *Diferencia y reconocimiento. Apuntes para deconstruir la ideología de la normalidad*, Universidad de la República
- COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2016), *Observación General núm. 3 (2016) sobre las mujeres y las niñas con discapacidad*, CRPD/C/GC/3
- COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2018), *Observación General núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación*, CRPD/C/GC/6
- CHINCHILLA F.L., MONTAÑÉS MURO P. (2024), *El Fenotipo Autista Femenino (FAF): el camuflaje social de las mujeres con autismo*, en N. CAPARRÓS CIVERA, S. MONTENEGRO LEZA (coords.), *Libro de resúmenes. IV Encuentro de Investigadoras e Investigadores en Trabajo Social y Servicios Sociales*, Universidad de La Rioja
- FERNÁNDEZ GALIÑO M.D., LOUSADA AROCHENA J.F. (2022), *Prejuicios de género en las relaciones laborales*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 16, pp. 18-40
- GARCÍA MURILLO L., DÍAZ DE NEIRA M., AZUL FORTI-BURATTI M., PALANCA MARESCA I. (2020), *Una presentación no tan atípica: autismo en mujeres*, en *Revista de Psiquiatría Infanto-Juvenil*, n. 3, pp. 29-34
- GRANDIN T. (2015), *Pensar con imágenes. Mi vida con el autismo*, Alba (ed. original: *Thinking in Pictures. My Life with Autism*, Doubleday, 1995)
- HULL L., PETRIDES K.V., ALLISON C., SMITH P., BARON-COHEN S., LAI M.-C., MANDY W. (2017), *“Putting on My Best Normal”: Social Camouflaging in Adults with Autism Spectrum Conditions*, en *Journal of Autism and Developmental Disorders*, vol. 47, n. 8, pp. 2519-2534
- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (2026), *Mujeres, discapacidad y empleo*, Boletín EQUIPA, n. 1

- KHUDIAKOVA V., ALEXANDROVSKY M., AI W., LAI M.-C. (2025), *What We Know and Do Not Know About Camouflaging, Impression Management, and Mental Health and Wellbeing in Autistic People*, en *Autism Research*, vol. 18, n. 2, pp. 273-280
- KLEIN J., KRAHN R., HOWE S., LEWIS J., MCMORRIS C., MACOUN S. (2025), *A systematic review of social camouflaging in autistic adults and youth: implications and theory*, en *Development and Psychopathology*, vol. 37, n. 3, pp. 1320-1334
- LOUSADA AROCHENA J.F. (2017), *Discriminación múltiple: el estado de la cuestión y algunas reflexiones*, en *Aequalitas*, n. 41, pp. 29-40
- LOUSADA AROCHENA J.F. (2024), *Mujeres y discriminación interseccional (un ensayo sobre las mujeres en los márgenes)*, Dykinson
- MARTÍN MUÑOZ M., PAMPÍN TORRES M., SALDAÑA D. (2025), *LaboraTEA. Guía para la inclusión laboral de personas autistas*, Cátedra de Autismo de la Universidad de Sevilla
- MOLINA C. (2024), *Mujeres autistas: invisibles y abandonadas*, en *En la Calle*, n. 57, pp. 4-6
- MUÑO TATO A. (2026), *Systematic Review of Autism in Women: Invisibilised Profiles and Gender Bias*, en *Revista de Neurología*, vol. 81, n. 4, artículo 49367, pp. 1-19
- PAGE M.J., MCKENZIE J.E., BOSSUYT P.M., BOUTRON I. ET AL. (2021), *Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas*, en *Revista Española de Cardiología*, n. 9, pp. 790-799 (trad. del original *The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews*, en *www.bmj.com*, 29 marzo 2021, pp. 1-9)
- PERÁN QUESADA S. (2025), *El principio de igualdad de oportunidades por razón de género en el ordenamiento y la jurisprudencia europea. O no es lo mismo predicar que dar trigo*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 489, pp. 144-173
- PÉREZ ESTRADA K.A. (2023), *Perspectivas únicas: el espectro autista en mujeres*, en *Revista Digital Universitaria*, n. 6, pp. 1-11
- REY MARTÍNEZ F. (2008), *La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo*, en *Revista Española de Derecho Constitucional*, n. 84, pp. 251-283
- SÁNCHEZ GUERRERO A. (2022), *Adaptación del puesto de trabajo para personas afectadas de trastorno del espectro del autismo*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 3, pp. 310-382
- SHEPPARD C. (2011), *Multiple Discrimination in the World of Work*, ILO Working Paper, n. 66
- SUR (2014), *La Asociación de Síndrome de Asperger pone en marcha una empresa de inserción laboral en Málaga*, en *www.diariosur.es*, 20 enero
- VIVERO SERRANO J.B. (2025), *Las acciones positivas para las mujeres en materia de Seguridad Social. La asignatura pendiente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*,

en J.L. MONEREO PÉREZ, M.N. MORENO VIDA, J.A. MALDONADO
MOLINA (dirs.), *La brecha de género en pensiones*, Laborum

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.