



# El caso de Maya Forstater en Reino Unido: La libertad de expresión en redes sociales de una trabajadora\*

## THE CASE OF MAYA FORSTATER IN THE UK: A WORKER'S FREEDOM OF BELIEF IN SOCIAL NETWORKING

**Tasia Aránguez Sánchez**

Profesora Ayudante Doctora de Filosofía del Derecho

Universidad de Granada

tasia@ugr.es  0000-0002-2691-0622

**Laura Redondo Gutiérrez**

Profesora Doctora

Universidad Internacional de La Rioja

lauraredondo@uvigo.es  0000-0002-5074-9816

Recibido: 19.12.2021 | Aceptado: 07.03.2022

### RESUMEN

La empresa CGD no renovó el contrato de la trabajadora Maya Forstater tras acusarla de haber realizado unos tuits “ofensivos y excluyentes hacia las personas trans” desde su cuenta personal de Twitter, en el contexto de un debate sobre una propuesta legislativa. Forstater demandó a la empresa CGD por finalizar la relación laboral a causa de sus ideas filosóficas. Los tribunales se plantearon si las opiniones de Forstater cumplían los criterios establecidos en el caso *Grainger v Nicholson* [2010] ICR 360 (“*Grainger V*”). Estos criterios se consideran el test jurisprudencial en UK para valorar si una creencia (o idea) debe ser protegida. El Tribunal de Apelación determinó que las ideas “*gender critical*” deben estar protegidas frente al despido como legítima manifestación de la libertad de expresión. Un aspecto preocupante de este caso es el incremento del control empresarial sobre la actividad de trabajadoras y trabajadores en redes sociales.

### PALABRAS CLAVE

*Gender critical*  
Libertad de expresión  
Libertad de creencias  
Redes sociales

\* Esta publicación es resultado del microproyecto “Los derechos de las mujeres en la sociedad digital” de la Unidad de Excelencia de la Sociedad Digital. Universidad de Granada (IP. Tasia Aránguez Sánchez) y del proyecto “Violencia de género y subordinación estructural. Implementación del principio de *gender mainstreaming*”. PID2019-108526RB-100 del Ministerio de Ciencia e Innovación.

## ABSTRACT

The company CGD did not renew the contract of employee Maya Forstater after accusing her of having made “offensive and exclusionary tweets towards trans people” from her personal Twitter account, in the context of a debate on a legislative proposal. Forstater sued CGD for terminating her employment because of her philosophical views. The courts considered whether Forstater’s views met the criteria set out in *Grainger v Nicholson* [2010] ICR 360 (“*Grainger V*”). These criteria are considered the jurisprudential test in the UK for assessing whether a belief (or idea) should be protected. The Court of Appeal found that “gender critical” ideas should be protected from dismissal as a legitimate manifestation of free speech. A worrying aspect of this case is the increasing corporate control over the activity of workers on social networks.

## KEYWORDS

*Gender critical*  
Freedom of expression  
Freedom of belief  
Social networks

## SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN
  - II. EL CASO MAYA FORSTATER
  - III. EL DERECHO DE UNA TRABAJADORA A LA LIBRE EXPRESIÓN DE SUS CREENCIAS EN REDES SOCIALES
  - IV. LA PROTECCIÓN ESPECÍFICA DE LAS CREENCIAS “*GENDER CRITICAL*”
  - V. CONCLUSIONES. REPERCUSIÓN SOCIAL DEL CASO
- Bibliografía

## I. INTRODUCCIÓN

Maya Forstater trabajaba como experta en fiscalidad en el Centro para el Desarrollo Global (CGD), una empresa especializada en cooperación internacional. La empresa no recomendaba posicionamientos ideológicos de ningún tipo a su plantilla y no dio a Forstater instrucciones con respecto a los comentarios en redes sociales<sup>12</sup>. El clima de la empresa era de debate plural y compromiso político con los derechos humanos. Sin embargo, en 2019 su contrato no fue renovado tras ser acusada de utilizar un lenguaje “ofensivo y excluyente” en unos tuits en los que se oponía a la propuesta británica de reforma de la Ley de Reconocimiento de Género (GRA)<sup>3</sup>. Dicha propuesta de ley establecía que una persona podía cambiar de sexo registral sin tener diagnóstico de disforia de género, es decir, mediante una declaración notarial. Las opiniones políticas de Forstater, contrarias a la ley propuesta, se realizaron en sus redes sociales fuera del ámbito laboral, pero fueron inspeccionadas por el departamento de recursos humanos de su empresa.

1. Hechos probados que figuran en la sentencia *Maya Forstater v CGD Europe and Others*, 2019. 2200909/2019. Employment Tribunal decision. Judge Mr Tayler.

2. Todas las citas del presente trabajo son traducciones propias.

3. Reform of the Gender Recognition Act. Government Consultation. Presented to Parliament by the Minister for Women and Equalities by Command of Her Majesty. July 2018; Gender Recognition Act- GRA, 2004.

La trabajadora demandó a la empresa reclamando que el despido se considerase nulo por ser discriminatorio, al no respetar su libertad de “creencias filosóficas”. Forstater no creía en la existencia de una “identidad de género” o sexo psicológico distinto al sexo anatómico (la posición teórica de Forstater se denomina en el ámbito anglosajón “*gender critical*”). En su demanda también alegó que había sufrido discriminación indirecta por razón de sexo, ya que es más probable que las ideas “*gender critical*” sean sostenidas por mujeres que por hombres. En el caso de Maya Forstater el principal objeto de controversia fue si las ideas “*gender critical*” deben considerarse protegidas frente al despido por la Ley de Igualdad de Oportunidades<sup>4</sup>.

A lo largo del proceso, los tribunales trataron de dilucidar si las ideas de Forstater cumplían los criterios establecidos en el caso Grainger plc v. Nicholson, 2010<sup>5</sup>. Estos criterios se consideran el test jurisprudencial en UK para valorar si una creencia (o una idea) debe ser protegida: 1. La creencia debe ser genuinamente acogida. 2. Debe ser una creencia y no una opinión o punto de vista basado en el estado de la información disponible. 3. Debe tratar sobre un aspecto importante y de peso para la humanidad. 4. Debe tener un cierto nivel de coherencia y seriedad. 5. Debe ser respetable en una sociedad democrática y no entrar en conflicto con los derechos humanos de los demás. La discrepancia fundamental en el proceso fue si las opiniones de Forstater cumplían el quinto requisito del test de Grainger. Tras una sentencia de primera instancia que consideró que sus ideas no eran respetuosas con los derechos humanos y, por tanto, quedaban al margen de las creencias protegidas por la ley británica, la sentencia del Tribunal de Apelación dio la razón a Forstater, declarando que las creencias o ideas “*gender critical*” son compatibles con los derechos humanos y, por tanto, están protegidas por la libertad de creencias<sup>6</sup>. De acuerdo con la sentencia del Tribunal de Apelación, los contratos laborales no pueden rescindirse a causa de la expresión de dichas creencias. Esta sentencia no fue recurrida y ha sentado un precedente de gran relevancia en Reino Unido.

Pese a que el proceso se centró en la legitimidad de las posiciones “*gender critical*”, un aspecto preocupante de este caso es el incremento del control empresarial sobre la actividad de trabajadoras y trabajadores en redes sociales. En nuestros días es cada vez más difícil separar la esfera profesional de la personal, de modo que nuestra relación laboral puede verse afectada por interacciones cibernéticas totalmente ajenas al ámbito profesional. Por eso el caso Forstater debería ser leído a la luz de la jurisprudencia del TEDH, que señala que toda persona tiene derecho a una vida privada<sup>7</sup>. Además, esa vida no se refiere solo al ámbito íntimo inmediato, sino que

4. Equality Act-EqA, 2010.

5. Grainger plc and ors v Nicholson, 2010, ICR 360.

6. Maya Forstater v CGD Europe and Others: UKEAT/0105/20/JOJ. Employment Appeal Tribunal judgment of Mr Justice Choudhury, Mr C Edwards and Mrs MV McArthur on 10 June 2021; Maya Forstater v CGD Europe and Others, 2019. 2200909/2019.

7. Artículo 8 Convenio Europeo de Derechos Humanos: respeto de la vida privada sin injerencias. Artículo 9: “la libertad de manifestar la propia religión o las propias convicciones está sujeta únicamente a las limitaciones prescritas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos y libertades de los demás”. Artículo 10: “el ejercicio

incluye el derecho a comunicarnos con otras personas para establecer y desarrollar relaciones sociales.

## II. EL CASO MAYA FORSTATER

El fin de la relación contractual estuvo motivado por más de 150 tuits que Forstater escribió en pocas semanas. Algunos de los tuits aludidos en la sentencia son los siguientes<sup>8</sup>:

“La reforma de la *Gender Recognition Act* propuesta por el Gobierno quiere cambiar drásticamente el alcance de la ley. Actualmente se requiere un diagnóstico médico de disforia de género para el cambio de sexo y ahora se pretende que la única base sea la ‘autoidentificación’”.

“Algunas personas transgénero se someten a cirugía estética. Pero la mayoría conservan sus genitales de nacimiento. Hay que proteger la igualdad y la seguridad de todos, pero las mujeres y las niñas pierden en privacidad, seguridad y equidad si se permite a los varones entrar en los vestuarios, en los dormitorios, en las cárceles y en los equipos deportivos”.

Forstater también realizó comentarios en Twitter sobre el director de una gran empresa, que lleva vestidos y peluca, se autodefine como no binario y fluido. Dicho ejecutivo fue premiado con un puesto en una lista de las 100 mujeres de negocios más importantes del mundo. La trabajadora tuiteó:

“Tengo una pregunta para mis amigos varones de Twitter que se han comprometido a no acudir a mesas de Congresos sin mujeres ponentes: si te invitaran a una mesa redonda con un hombre y con Pip Bunce, una de las 100 mejores mujeres del mundo de los negocios, ¿dirías que sí o llamarías a los organizadores y les dirías que lo sientes, que no participas en paneles sin mujeres?”<sup>9</sup>. “Es raro que Bunce se sintiera con derecho a aceptar el premio, en lugar de decir “lo siento, ha habido un error, soy un hombre que desafía las normas de género”. “Bunce es un travestido a tiempo parcial que principalmente se hace llamar Phillip”. “Bunce es un hombre blanco al que le gusta vestirse con ropa de mujer”.

La demandante también tuiteó con frecuencia la definición de los diccionarios Oxford English y Merriam Webster: “Mujer: hembra humana adulta” y en otro tuit explicó: “Sí, creo que los hombres no son mujeres. No creo que ser mujer sea una cuestión de identidad o de sentimientos femeninos. Es biología”.

---

de estas libertades, que entraña deberes y responsabilidades, podrá ser sometido a las formalidades, condiciones, restricciones o sanciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la integridad territorial o de la seguridad pública, para prevenir desórdenes o delitos, para proteger la salud o la moral, para proteger la reputación o los derechos ajenos, para impedir la divulgación de informaciones confidenciales o para mantener la autoridad y la imparcialidad del poder judicial”. Ver Sentencia 5-9-17 del TEDH (Gran Sala), caso *Barbulescu contra Rumanía* (TEDH201761)-EDJ 2017/169399.

8. Hechos probados que figuran en la sentencia del Juez Mr Taylor. *Maya Forstater v CGD Europe and others* 2019: 2200909/2019

9. McShane, A.: “‘Gender fluid’ Credit Suisse director named on FT list of Top 100 Women in Business”, *Evening Standard*, 22 september 2018. Disponible en: <https://www.standard.co.uk/news/uk/gender-fluid-exec-named-on-list-of-top-100-women-in-business-a3942896.html>.



En la red social estos comentarios no suscitaron un debate tenso, pero poco después de escribirlos Forstater recibió un correo electrónico del departamento de Recursos Humanos de su empresa señalando que algunos empleados del CGD habían expresado su preocupación por sus comentarios en redes sociales. La empresa dijo a Forstater que debía poner un descargo de responsabilidad en su biografía de Twitter y se le advirtió que mucha gente encontraría sus tuits ofensivos y excluyentes. Ella accedió a la petición de declarar que sus opiniones eran exclusivamente suyas, pero añadió que se mantenía en sus posiciones y que, dado que se trata de una cuestión política importante de la que era necesario debatir, seguiría tuiteando y escribiendo sobre el tema en su tiempo libre, en su cuenta personal de Twitter. En el transcurso de los meses siguientes se investigaron esos tuits, así como los debates que había mantenido en redes sociales con personas ajenas a la empresa y también se investigó un artículo de blog que Forstater había escrito y que había compartido informalmente con varios colegas de la empresa. Dicho artículo se titula "Hablemos sobre el sexo"<sup>10</sup>.

En el artículo de blog, Forstater expone que en su ámbito profesional, el del desarrollo internacional, las organizaciones suelen utilizar el término "género" para referirse a los problemas que afrontan las mujeres y las niñas. Dicho término se utiliza como sinónimo educado de "sexo" y para englobar las expectativas y limitaciones que las sociedades imponen a las personas debido a su sexo. Sin embargo, la autora expone que la palabra "género" también puede entenderse como "identidad de género" (el sentido interno que tienen algunas personas de ser masculinas o femeninas, una mezcla de ambas o ninguna), así como "expresión de género" (signos visibles como la ropa, el maquillaje, los peinados y las modificaciones corporales que las personas pueden adoptar para parecer estereotípicamente masculinas o femeninas). La autora explica que la identidad de género y el sexo son conceptos diferentes y que en las organizaciones internacionales se argumenta cada vez con mayor frecuencia que la identidad de género debe sustituir al sexo como categoría legal y práctica, de modo que sea la identidad personal, y no la anatomía, la que determine si alguien es mujer u hombre.

Pero, en opinión de Forstater, definir la feminidad como un sentimiento y no como un hecho biológico tiene importantes implicaciones para la protección de los derechos de las mujeres porque las organizaciones que se ocupan del desarrollo internacional tendrán dificultades para articular sus políticas si no emplean una palabra que designe a las personas de sexo femenino. Forstater señala cuatro aspectos que le preocupan:

1. Pérdida de intimidad en los espacios de un solo sexo, como vestuarios, aseos, dormitorios, salas de hospital, refugios y prisiones, si se permite la entrada de personas con cuerpo masculino.

10. Forstater, M.: "International development: lets talk about sex", *Medium*, 6 de marzo de 2019. Disponible en: <https://mforstater.medium.com/international-development-lets-talk-about-sex-eb9de927c787>.

2. Pérdida de dignidad si se obliga a las mujeres a aceptar (sin consentimiento informado) que les toquen íntimamente varones biológicos, como en el cuidado de ancianos, los cacheos policiales o en los aeropuertos y las pruebas ginecológicas.
3. Pérdida de recursos y de capacidad para organizarse en grupos y proyectos creados por y para las mujeres (incluidos los grupos de lesbianas), para organizarse contra la discriminación por razón de sexo, o para enfrenarse a los problemas de las mujeres y las niñas a causa de su sexo biológico, como los matrimonios forzados, la mutilación genital, el riesgo en el parto o la desatención a las enfermedades femeninas.
4. Pérdida de las categorías deportivas femeninas. Los varones tienen ventaja en velocidad y fuerza sobre las atletas en la mayoría de los deportes, de modo que las mujeres y las niñas pierden becas deportivas y podios cuando se permite competir a varones en la categoría femenina<sup>11</sup>.

En la demanda, la abogada de Forstater, Ms. Palmer, alegó que la opinión filosófica de que existen dos sexos biológicos, a pesar de ser acusada de controvertida y peligrosa, es cotidiana y se alinea con la ley<sup>12</sup>. El sexo se reconoce jurídicamente como una cuestión de biología<sup>13</sup>. Forstater argumentó que desde 2004 la Ley de Reconocimiento de Género permite a las personas cambiar su sexo legalmente, produciendo una ficción jurídica para ciertos fines, pero señala que esto no cambia su sexo real (por ejemplo, en relación con la salud, la maternidad o paternidad, el deporte, la religión y la herencia). La demanda señaló que Forstater también estaba protegida contra la discriminación por motivos de creencia filosófica. Según sostuvo la abogada Ms. Palmer, tanto la “creencia en la identidad de género”, como la falta de creencia en la misma, deben estar protegidas por la ley de igualdad de oportunidades<sup>14</sup>. Es decir: deben ser protegidas frente al despido las personas que sostienen “las mujeres

11. *Ibíd.*

12. Maya Forstater and CGD Europe. Re-Amended Particulars of Claim. Employment Tribunal London South. 20 de marzo de 2019.

13. Ver el caso *Corbett v Corbett*. (1970) 2 All ER 33. Es un caso conocido de la jurisprudencia inglesa. April Ashley Corbett, nacido varón siempre declaró que sentía que era una mujer, se sometió a una de las primeras cirugías genitales transexuales y obtuvo por medios irregulares un pasaporte de mujer. Era una persona conocida por su trabajo como vedette y modelo. Contrajo matrimonio con un aristócrata que estaba fascinado por la femineidad y belleza de April. Sin embargo, cuando intentaron consumar el matrimonio, no fue posible y se divorciaron. April solicitó una pensión compensatoria y el esposo solicitó que el matrimonio se considerase nulo porque April era un varón (el esposo sabía que April era transexual cuando contrajo matrimonio). En aquel tiempo el matrimonio homosexual era ilegal y no estaba permitido el cambio de sexo registral. La sentencia estimó que el matrimonio era nulo por ser entre dos varones, pues según establece la sentencia el sexo es una categoría biológica (el certificado médico de nacimiento recoge el hecho de tener genitales de mujer o de hombre, cuestión que responde a los cromosomas y determina los gametos que se producen). Esta definición del sexo sigue siendo relevante en el derecho inglés.

14. Equality Act 2010 Explanatory Notes, Section 10. Article 51 “La característica protegida de creencia religiosa o filosófica incluye también la ausencia de creencias religiosas o filosóficas. Es una definición acorde con la libertad de pensamiento, conciencia y religión garantizada por el artículo 9 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. La principal limitación del artículo 9 es que la creencia religiosa debe tener una estructura clara y un sistema de creencias. Las escisiones o secciones de una religión pueden ser consideradas religiones o creencias, como protestantes y católicos dentro del cristianismo”.

trans son mujeres, los hombres trans son hombres y existen personas no binarias”, pero también las que no comparten esa creencia. La demanda sostiene que en una sociedad pluralista y abierta ambos “sistemas de creencias” deben estar protegidos. La declaración de testigo de Forstater sintetiza las creencias “*gender critical*” en cuatro puntos fundamentales:

“1. El sexo es una realidad material que no debe confundirse con los conceptos “género” o “identidad de género”. 2. Ser mujer (u hombre) es un hecho biológico inmutable, no un sentimiento o una identidad. 3. El sexo importa. 4. En particular, es importante poder utilizar el concepto “sexo” para tomar medidas contra la discriminación, la violencia y la opresión que aún afectan a las mujeres y las niñas porque nacieron mujeres”.

La empresa, el Centro para el Desarrollo Global, argumentó que solo debería ser tolerado el sistema de opinión que niega la existencia del dimorfismo sexual biológico y que afirma la existencia de un sexo psicológico denominado “identidad de género”. Por tanto, las personas con creencias “*gender critical*” no deberían tener protección contra el despido. Así, en el alegato final la abogada de la empresa, Ms. Russell, defendió que la posición de Forstater entra en conflicto con los derechos fundamentales y la dignidad de las personas trans<sup>15</sup>. La afirmación de Forstater de que el cambio de sexo registral solo establece una ficción jurídica es falsa según la empresa, porque el cambio de sexo registral implica que el sexo real de una persona es el que viene en su documentación, a todos los efectos. La empresa alega que las comparaciones que Forstater hace en Twitter entre el transgenerismo y la anorexia son discurso de odio, porque las personas con anorexia tienen una enfermedad, mientras que las personas trans intentan que el exterior coincida con el interior. La abogada Ms. Russell reprocha a Forstater que insistiese en que Pips Bunce es un hombre, cuando ha dicho que es de género fluido, y añade que las creencias de Forstater no son dignas de respeto en una sociedad democrática, porque una mesa redonda a la que acudieran un hombre y una mujer trans sería legalmente mixta y cumpliría con la norma legal de paridad. Compara las creencias de Forstater con las de Mackereth, un médico cristiano que perdió su trabajo tras negarse a identificar a una persona de dos metros de altura con barba como “señora” y cuyo despido se consideró procedente<sup>16</sup>. La abogada Ms. Russell sostiene la analogía entre ambos casos, que solo se diferenciarían en que Forstater no cree en Dios, pues tanto el médico cristiano como Forstater defienden “la idea odiosa” de que todos nacemos hombres o mujeres.

El tribunal laboral de primera instancia estuvo de acuerdo con la posición de la empresa y consideró que la opinión “*gender critical*” es “indigna de respeto en una sociedad democrática” y debe estar excluida de la protección que se le da a otras

15. Forstater, M.: “Live tweets from the tribunal”, *Medium*, 21 november 2019. Este texto recoge la transcripción de todas las sesiones de interrogatorios y alegatos, realizada por numerosas personas que fueron subiendo en vivo dicha transcripción a Twitter, pues se trató de un juicio con repercusión mediática y contaban con permiso para informar. Disponible en: <https://mforstater.medium.com/live-tweets-from-the-tribunal-5bd28f8e39c1>.

16. Mr Mackereth v (1) The Department for Work and Pensions (2) Advanced Personnel Management Group (UK) Ltd (ET/1304602/2018). Employment Tribunal.

creencias (o falta de creencias) como la doctrina de la Trinidad, la transubstanciación, el veganismo ético, el estoicismo y el nacionalismo escocés. Así, el juez Tayler señala: “considero que la opinión de la demandante, por su carácter absolutista, es incompatible con la dignidad humana y los derechos fundamentales de los demás. (...) La Ley de Reconocimiento de Género establece que el cambio de sexo se aplica a “todos los efectos”. Por tanto, si una persona ha pasado de ser hombre a mujer y tiene un certificado de reconocimiento de género, esa persona es legalmente una mujer. Esto no es algo que la demandante tenga derecho a ignorar. La postura de la demandante es que, aunque una mujer trans tenga un certificado de reconocimiento de género, no es realmente una mujer. Esa creencia no es digna de respeto en una sociedad democrática”<sup>17</sup>.

En la sentencia, el juez de primera instancia reprocha a Forstater que, en redes sociales, se negase a denominar por los pronombres “*they/them*” a un varón biológico autodeclarado “no binario”. Esta persona quería ser aludida con la tercera persona del plural “ellos/ellas”. Forstater escribió en redes sociales:

“En realidad Murray es un hombre. Murray está en su derecho de creer que no es un hombre, pero no puede obligar a los demás a creerlo”. “Me reservo el derecho de utilizar el pronombre “él” para referirme a las personas de sexo masculino. Aunque puedo optar por utilizar otros pronombres por cortesía, nadie tiene derecho a obligar a otros a hacer afirmaciones en las que no creen”.

El juez concluye “a partir de esto, y de la totalidad de las pruebas, que la reclamante es absolutista en su visión del sexo y es un componente central de su creencia que se referirá a una persona por el sexo que considere apropiado, incluso si esto viola su dignidad y/o crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. *Este planteamiento no es digno de respeto en una sociedad democrática.* (...) No acepto que se tenga en cuenta la importancia del derecho cualificado de la demandante a la libertad de expresión, ya que *es legítimo excluir una creencia que necesariamente perjudica los derechos de los demás* al negarse a aceptar el pleno efecto de un certificado de reconocimiento de género o al causar acoso a las mujeres trans insistiendo en que son hombres y a los hombres trans insistiendo en que son mujeres. El ejercicio de ponderación de los derechos humanos va en contra de la reclamante por el enfoque absolutista que adopta”.

La sentencia de primera instancia desencadenó un debate social. Como se explicará en las conclusiones, hubo apasionados posicionamientos tanto a favor como en contra de la misma que, finalmente, fue revocada por el Tribunal de Apelación Laboral<sup>18</sup> integrado por tres magistrados, cuyo ponente fue el juez Choudhury. Los magistrados de segunda instancia argumentan: “*La creencia de la demandante no se acerca en absoluto al tipo de creencia similar al nazismo o al totalitarismo que justificaría*

17. Sentencia del juez Tayler, Maya Forstater v CGD Europe and others, 2019: 2200909/2019.

18. Maya Forstater v CGD Europe and Others: UKEAT/0105/20/JOJ. Employment Appeal Tribunal judgment of Mr Justice Choudhury, Mr C Edwards and Mrs MV McArthur on 10 June 2021.



la desprotección jurídica de dicha creencia (...)" Forstater declaró ante el Tribunal que ella no cree que sea "incompatible sostener que los seres humanos no pueden cambiar de sexo y al mismo tiempo proteger los derechos humanos de las personas que se identifican como transgénero". No parece en absoluto una creencia que pretenda destruir los derechos de las personas trans. Es una creencia que en algunas circunstancias podría ofender a las personas trans, pero *el potencial de ofensa no puede ser una razón para excluir una creencia de toda protección*".

Nos parece muy relevante esta matización. Algunos autores, como Charles Taylor<sup>19</sup> y Alex Honneth<sup>20</sup>, consideran que el reconocimiento de los demás con respecto a nuestras características distintivas no solo sería una muestra de cortesía, sino que cuando alguien nos lo niega nos causa un daño psicológico que nos impide conformar una identidad personal. Nancy Fraser<sup>21</sup> señala que estas teorías del reconocimiento tienen un punto débil: de ellas parece deducirse que todo lo que refuerce la autoestima de alguien es igualmente legítimo. Sin embargo, no podemos aceptar que cada persona exija que se le trate como quiera o que determine cuándo se le está causando un daño. No existe un daño real por el mero hecho de que alguien diga sentir agredida su identidad personal. Parte de la doctrina jurídica parece apuntar a que el daño psicológico autopercebido constituye ya de por sí un atentado contra la dignidad. Consideramos que hay de rechazar este enfoque identitario del daño<sup>22</sup>.

La sentencia añade: "existen pruebas de que la creencia *"gender critical"* no es exclusiva de la demandante, sino que es ampliamente compartida, incluso entre académicos respetados (...). *Una creencia ampliamente compartida exige un análisis especialmente cuidadoso para ser condenada* y considerada indigna de respeto en una sociedad democrática. (...) La posición del derecho consuetudinario en cuanto a la inmutabilidad del sexo sigue siendo la misma y correspondería al Parlamento, y no a un juzgado o tribunal que examine si una creencia recogida en el derecho no está protegida. (...) Esta sentencia no implica que las empresas no deban proporcionar un entorno seguro a las personas trans. Los empleadores serán responsables de los actos de acoso y discriminación contra las personas trans cometidos en el contexto laboral". "El hecho de que una conducta constituya o no acoso o discriminación deberá ser determinado jurisprudencialmente en cada caso"<sup>23</sup>.

La sentencia no fue recurrida por la empresa CGD, de modo que ha sentado jurisprudencia en Inglaterra y Gales<sup>24</sup>. La abogada laboralista Sarah Lamont expone que

19. Taylor, C.: *El multiculturalismo y "la política del reconocimiento"*, Fondo de Cultura Económica México D.F., 2003.

20. Honneth, A.: "Integridad y desprecio. Motivos básicos de una concepción de la moral desde la teoría del reconocimiento", *Isegoría: Revista de filosofía moral y política*, núm. 5, 1992, pp. 78-92.

21. Fraser, N., y Honneth, A.: *¿Redistribución o reconocimiento?*, Morata, Madrid, 2006.

22. Aránguez Sánchez, T.: "La introducción de los conceptos interseccionalidad y discriminación múltiple en el sistema jurídico. Fricciones con los derechos de las mujeres", en Rodríguez Magda, R. M. (Coord.): *El sexo en disputa. De la necesaria recuperación jurídica de un concepto*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2021, pp. 191-219.

23. Maya Forstater v CGD Europe and Others: UKEAT/0105/20/JOJ. Employment Appeal Tribunal judgment of Mr Justice Choudhury, Mr C Edwards and Mrs MV McArthur on 10 June 2021.

24. *Ibíd.*

la Sentencia del Tribunal de Apelación del caso Maya Forstater tiene gran importancia para el derecho del trabajo y para esferas análogas en las que haya que ponderar el alcance de la libertad de expresión (sindicatos, partidos políticos, etc.) porque dicha sentencia implica que, aunque algunas creencias puedan considerarse ofensivas para algunas personas, la ofensa no puede ser motivo para excluir totalmente una creencia de la protección que la Ley de Igualdad de Oportunidades atribuye a la libertad de creencias. Al mismo tiempo, el Tribunal de Apelación señala que las empresas tienen el deber de evitar el acoso en su plantilla y, por tanto, son responsables de la discriminación que tenga lugar contra las personas trans en el ámbito laboral. Por ello, las empresas deberán tener cuidado de equilibrar estos derechos en juego<sup>25</sup>.

### III. EL DERECHO DE UNA TRABAJADORA A LA LIBRE EXPRESIÓN DE SUS CREENCIAS EN REDES SOCIALES

En fechas recientes los Tribunales de distintos países del mundo han empezado a analizar las consecuencias laborales de los comentarios publicados por los trabajadores y trabajadoras en internet al margen de la actividad laboral y sin utilizar los ordenadores de la compañía. Como expone Vanessa Núñez, usualmente estos litigios han sido concernientes a comentarios perjudiciales para la empresa (como el caso de críticas a jefes o trabajadores concretos) o bien relativos a comentarios en redes sociales que evidenciaban un incumplimiento laboral del trabajador (ausencias injustificadas al trabajo u otros incumplimientos)<sup>26</sup>. Sin embargo, estos pronunciamientos judiciales aún son escasos en todos los países y hay pocos trabajos doctrinales en la materia<sup>27</sup>. En España la doctrina mayoritaria de los Tribunales Superiores de Justicia ha sido declarar improcedentes los despidos disciplinarios basados en opiniones plasmadas en blogs o en redes sociales por los trabajadores o trabajadoras, amparándose en el derecho a la libertad de expresión del artículo 21.3 de la Constitución Española. Hemos de resaltar que no se considera ilegal que la empresa analice los comentarios de la persona trabajadora, aunque estos tengan lugar fuera del lugar y horario de trabajo, en sus redes sociales privadas. No es necesaria la presencia de la persona trabajadora en la empresa para que incurra en una infracción y en una posible sanción. La legitimidad de la sanción o el despido dependerá, por tanto, del contenido de las opiniones difundidas por el trabajador o trabajadora.

Mercedes López Balaguer<sup>28</sup> se pregunta cuáles son las condiciones y límites de la potestad sancionadora de una empresa en los casos en los que el trabajador o la trabajadora realiza comentarios en sus redes sociales privadas que resultan ajenos al

25. Sarah Lamont. Maya Forstater tribunal appeal: summary and impact. Bevan Brittain. June 10, 2021.

26. Núñez Aboitiz, V.: "Uso extralaboral de nuevas tecnologías de internet: efectos sobre la relación laboral", *Relaciones Laborales*, núm. 13-14, pp. 17-41.

27. Delaney, A.: "Social networking-what about privacy and expression?", *Employment Law Bulletin*, 104, 2011.

28. López Balaguer, M.: "Libertad de expresión y redes sociales: ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo?", *Temas Laborales*, núm. 146, 2019, pp. 95-120.

contrato de trabajo y a la empresa. La investigadora recuerda que un contrato de trabajo no implica la privación para la persona trabajadora de sus derechos y libertades, de modo que toda limitación de esta libertad de expresión debe ser excepcional y tendrá que resultar imprescindible y proporcionada. Encontramos en la jurisprudencia de distintos países ejemplos de sanciones empresariales o despidos motivados por comentarios en redes sociales, pero López Balaguer considera que es peligrosa esta tendencia a aceptar reacciones empresariales frente a la actividad privada en redes sociales, completamente ajena a la empresa y a la relación de trabajo.

Dentro de los casos de sanciones por comentarios ajenos a la relación laboral, el caso de Maya Forstater encaja en un supuesto aún más minoritario en la jurisprudencia: los casos de sanciones por discurso de odio. Es decir, no nos referimos a comentarios que critican a la empresa o a sus colegas, ni a comentarios que evidencien incumplimiento, sino a comentarios con opiniones consideradas odiosas. Como expone Fernández, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos considera que la actuación de compartir o marcar como “me gusta” en una red social determinados contenidos es considerada como una expresión legítima del derecho a la libertad de expresión, salvo que las expresiones fueran de tal naturaleza y gravedad que pudieran constituir una incitación al odio o a la violencia<sup>29</sup>. Dicho Tribunal ha desarrollado una doctrina jurisprudencial que castiga las manifestaciones que propagan, incitan, promuevan o justifican acciones violentas, terrorismo u odio racial, xenofobia, antisemitismo u otras formas de odio contra las minorías<sup>30</sup>.

Sala Franco señala que la empresa puede intervenir en algunos casos cuando el comportamiento de la persona trabajadora pueda repercutir nocivamente sobre el adecuado cumplimiento del trabajo o sobre los intereses de la empresa<sup>31</sup>. Pero, como matiza Goñi Sein, el alcance disciplinario de la empresa no puede adentrarse en las actividades extralaborales, que se desarrollan al margen del trabajo y están amparadas en derechos fundamentales, por lo que quedan fuera de la influencia de la empresa<sup>32</sup>. Podemos hablar, por tanto, de un límite a la actuación de la empresa, que es el legítimo ámbito de la libertad de expresión, pensamiento, ideas y opiniones en el marco del derecho fundamental a la libertad ideológica y religiosa<sup>33</sup>. Por ello, Rodríguez Escanciano concluye que el control empresarial debe ser interpretado restrictivamente cuando nos estemos refiriendo al ámbito de las ideas políticas o convicciones que,

29. Fernández, R.: “La libertad de expresión en las redes sociales: funcionalidad de los derechos clásicos ante las nuevas realidades tecnológicas (Comentario a la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos 35786/19, de 15 de junio de 2021, caso Melike contra Turquía)”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 1, 2021, 157-166.

30. Ochoa Ruiz, N.: “Tribunal Europeo de Derechos Humanos: Asunto “Stern Taulats y Roura Capellera” c. España, demandas nº 51168/15 y 51186/15, sentencia de 13 de marzo de 2018”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 6, 2019.

31. Sala Franco, T.: “El derecho a la intimidad y a la propia imagen y las nuevas tecnologías de control laboral”, en AA.VV.: *Trabajo y libertades públicas*, Civitas, Madrid, 1999, p. 227; Rodríguez Escanciano, S.: “El poder de control empresarial en un contexto productivo tecnológicamente avanzado”, en AA.VV.: *Descentralización productiva y transformaciones del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, p. 220.

32. En este sentido, como señala en su ya clásico trabajo Goñi Sein, J. L.: *El respeto a la esfera privada del trabajador*, Civitas, Madrid, 1988, p. 261.

33. STC 120/1990, de 27 de junio y STC 20/1990, de 15 de febrero.

además de formar parte de su intimidad, sancionarlas colisionaría con la intimidad del trabajador y con el principio de no discriminación por motivo de ideas o creencias<sup>34</sup>.

En el derecho interno de Bélgica encontramos un caso que sirve como ejemplo de despido por expresiones odiosas declarado procedente pese a estar motivado por comentarios en redes sociales ajenos al ámbito laboral, es la sentencia del Tribunal del Trabajo de Lieja de 24 de marzo de la 2017<sup>35</sup>. En ese caso la empresa era una asociación sin ánimo de lucro que tiene como objetivo impulsar y mejorar la integración social de la ciudad de Lieja y el trabajador ostentaba un cargo relevante en la empresa. Dicho trabajador publicó en su muro varios enlaces a artículos relacionados con el controvertido cómico francés Dieudonné, que fue condenado en Francia por antisemitismo. La empresa se reunió con el trabajador y le señaló que ocupaba un puesto relevante en la empresa y su imagen influía sobre la misma. El trabajador firmó un compromiso escrito en el que se comprometió a eliminar los post anteriores y a no compartir más contenidos antisemitas en redes sociales. Sin embargo, el trabajador marcó un “me gusta” a varias publicaciones antisemitas y la empresa procedió a despedirlo. La empresa alegó que toda la plantilla tiene derecho a la libertad de expresión, pero que eso no justifica el daño a la imagen para una empresa dedicada a la integración social, por lo que las expresiones racistas contra personas extranjeras son claramente perjudiciales para la misma. En este caso, se consideró determinante el hecho de que hubiera una advertencia previa sobre los daños que esas actuaciones podían producir a la imagen de la empresa, con un compromiso escrito asumido de modo voluntario por el trabajador. También se consideró que la infracción era de suficiente gravedad como para justificar la sanción. Como vemos, la regla general es que la empresa debe respetar la libertad de expresión en redes sociales de la plantilla, pero en algunos casos, si existe advertencia previa a la persona trabajadora, se puede declarar la proporcionalidad y la procedencia del despido motivado por la expresión de ideas odiosas que dañen la imagen de la empresa. Esos supuestos son excepcionales, es decir, solo ante ideas claramente odiosas y que causen daño a la imagen de la empresa, puede limitarse algo tan importante como la intimidad y la libre expresión de la persona trabajadora en redes sociales y su derecho a desarrollar sus ideas políticas o morales.

En el caso de *Forstater vs. CGD*, pueden encontrarse algunos paralelismos con el caso descrito, pero son más relevantes las diferencias. Con respecto a los paralelismos, en ambos casos se trata de personas trabajadoras cuya relación laboral concluyó

34. En este sentido, como indica Rodríguez Escanciano, S.: “El poder de control empresarial en un contexto productivo tecnológicamente avanzado”, ob. cit., p. 221.

35. Cour du travail de Liège (3e ch.). Arrêt du 24 mars 2017. Rôle n° 2016-AL-94; otro ejemplo de despido disciplinario declarado procedente a causa de comentarios en redes sociales de contenido ajeno al ámbito laboral, es el del Juzgado de lo social no 2 de Palma de Mallorca de 28 de febrero de 2018, Núm. 74/18. Aquí el trabajador publicó chistes macabros y racistas. En su perfil de Facebook aparecía que era “trabajador de Primark”, de modo que su publicación desembocó en una campaña de boicot a la empresa. El trabajador fue despedido sin ninguna advertencia previa sobre el uso de las redes sociales, pero el despido se consideró procedente porque la empresa sí tenía una política interna en materia de uso de redes sociales que indicaba que los trabajadores deben respetar “la dignidad de la persona” en su actuación cibernética. En este caso, a diferencia del de Maya Forstater, el daño a la imagen de la empresa resulta muy claro y el carácter odioso de los comentarios era evidente.



a causa de unas opiniones expresadas en redes sociales que no eran relativas a la empresa ni a su trabajo. Además, ambas empresas se dedican a labores solidarias y de derechos humanos, de modo que la imagen de tolerancia es muy importante. En ambos casos tuvo lugar una advertencia de la empresa por la que se señalaba que, si persistían las expresiones de odio, la relación laboral concluiría.

Sin embargo, como señalábamos, las diferencias entre los dos casos son notorias. En el caso Forstater no fue objeto de litigio la potestad disciplinaria de la empresa en relación con la actuación de la trabajadora en redes sociales. Sin embargo, aunque la cuestión se hubiera abordado expresamente, el asunto habría desembocado igualmente en dilucidar si las expresiones son odiosas o si, por el contrario, están protegidas por la libertad de creencias de la trabajadora. La alegación central de Forstater es el carácter legítimo de las ideas "*gender critical*", constituyendo una creencia filosófica que según la demandante no solo debe ser tolerada, sino que incluso es necesaria para la democracia, pues la categoría jurídica "sexo" es indispensable para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En opinión de Forstater, su diligencia como trabajadora implicaría precisamente alentar ese debate transcendental para los derechos humanos de las mujeres.

#### IV. LA PROTECCIÓN ESPECÍFICA DE LAS CREENCIAS "GENDER CRITICAL"

El juez Tayler estimó que las creencias "*gender critical*" son contrarias a los derechos humanos de las personas trans, por lo que a su juicio no cumplen el quinto punto de test de Grainger. La sentencia de apelación, en cambio, consideró que las creencias "*gender critical*" sí satisfacen el quinto criterio y, por tanto, deben ser protegidas frente al despido. El magistrado Choudhury<sup>36</sup> señaló que las creencias de Forstater no se parecen en absoluto al nazismo o al totalitarismo (ideas que sí quedarían excluidas de protección jurídica), y señala que, aunque las creencias "*gender critical*" pueden ser ofensivas para las personas trans en determinadas circunstancias, no resultan contrarias a los derechos humanos de las mismas.

Algunos extractos de la Declaración de testigo de Maya Forstater pueden resultar interesantes para verificar el cumplimiento del test de Grainger de las creencias "*gender critical*"<sup>37</sup>. En primer lugar, la demandante señala que sus creencias no versan principalmente sobre las personas transgénero, sino sobre la importancia del sexo biológico para toda la población. Esta creencia solo se ha vuelto controvertida a la luz de la reciente opinión popularizada que sostiene que para apoyar los derechos humanos de las personas transgénero debes profesar la creencia de que el sexo no importa o no existe. Forstater señala tajante: "no albergo ningún tipo de malestar hacia las personas que no comparten mis creencias o que se identifican como transgénero o

36. Maya Forstater v CGD Europe and Others: UKEAT/0105/20/JOJ. Employment Appeal Tribunal judgment of Mr Justice Choudhury, Mr C Edwards and Mrs MV McArthur on 10 June 2021.

37. Claimant's Witness Statement. In the case of Ms Maya Forstater and CGD Europe. Masood Ahmed. London Central Employment Tribunal. 23 de octubre de 2019.

transexual. Tampoco trataría de humillar o acosar a nadie por su identidad transgénero o su expresión de género “no conforme”. Creo que se puede incluir a las personas transexuales en la vida pública, y proteger sus derechos humanos, reconociendo al mismo tiempo que en algunas situaciones –como en las relaciones sexuales y la reproducción, la atención sanitaria, las estadísticas demográficas, la intimidad corporal, los deportes y las disposiciones sobre el sexo único que existen para reparar la marginación histórica de las mujeres– lo que importa es el sexo”. A continuación, Forstater va exponiendo uno a uno los criterios de Grainger v Nicholson:

1. La creencia se mantiene genuinamente: Forstater señala que desde que tiene uso de razón comprendió que existen dos sexos. Sus padres y la escuela le explicaron las diferencias anatómicas entre los niños a las niñas. También supo desde niña que era una mujer por su propia experiencia y cuando era preadolescente comenzó a menstruar. Sin el acceso a la anticoncepción para evitar el embarazo, sus opciones vitales se habrían visto muy limitadas. La experiencia del embarazo, el parto y la lactancia también fue trascendental, afectando profundamente a su vida, su cuerpo y su carrera. Estas experiencias solo las tienen las mujeres, de modo que Forstater señala que no sabe lo que se siente al tener una “identidad de género” genuinamente femenina, solo sabe lo que se siente a ser una persona con corporalidad de hembra humana. La trabajadora añade: “antes pensaba que la existencia y la importancia de los sexos era una creencia obvia y universal, y no se me habría ocurrido que esta creencia pudiera presentarse como algo que entraba en conflicto con la protección de los derechos humanos de travestis y transexuales. La presión social para aceptar que los hombres que se identifican como mujeres son literalmente mujeres (“las mujeres trans son mujeres”) y que la categoría “mujeres” está formada por “mujeres cis” y “mujeres trans” que comparten una esencia metafísica o un sentimiento de feminidad, implica que ya no existe una palabra colectiva para nombrar a las hembras humanas”.
2. Es una creencia, no una opinión o punto de vista basado en el estado actual de la información disponible: Según Forstater, sostener que el sexo es importante no es una mera opinión, sino una creencia que afecta a la forma en que vive su vida y, en particular, al grado de comodidad que siente al estar en una situación de cercanía o desvestirse en presencia de terceros (como estar juntos a solas en un ascensor, en un autobús nocturno, en un taxi, un vestuario sauna o baño público, caminar por una calle oscura, ser abordada por un desconocido en la calle, encontrarse con alguien a solas que sólo ha conocido por Internet, someterse a un examen médico íntimo o ser registrada por seguridad) dependiendo de si los percibe como hombres o mujeres. Forstater señala que, como la mayoría de las mujeres, instintivamente evalúa los riesgos, toma precauciones y se sentirá más o menos cómoda en estas situaciones dependiendo del sexo de la otra persona. Considera que la reforma de la Ley de Reconocimiento de Género de 2004 es un asunto importante para las mujeres, porque no se trata de una mera simplificación administrativa, sino de “una redefinición radical de “hombre” y “mujer” como identidades autodeclaradas en lugar de como categorías basadas en el sexo. Esto está en directa contradicción con mi creencia de que hay dos sexos, que son inmutables y están determinados en la concepción, y que esto, y no la adopción de estereotipos de género es lo que define el ser hombre o mujer”.
3. Es una creencia sobre un aspecto importante y sustancial de la vida y el comportamiento humanos: La trabajadora sostiene que la existencia de los dos sexos es fundamental para nuestra comprensión de la biología humana. La cuestión de cómo deben garantizarse mejor los derechos humanos de las personas transgénero y transexuales,

protegiendo al mismo tiempo los derechos humanos de los demás (en particular de las mujeres), es una cuestión de peso y, según Forstater, cada vez es más importante, ya que el número de personas que se identifican como transexuales está aumentando<sup>38</sup> y la base sobre la que se reivindica la identidad transexual en el debate público está cambiando, pasando de ser un medio para hacer frente a una condición de disforia, a modificar por completo la definición de hombre y mujer<sup>39</sup>.

4. La creencia en la realidad material y la inmutabilidad de los dos sexos, y en que el sexo importa, demuestra contundencia, seriedad, cohesión e importancia: Forstater defiende que la creencia de que hay dos sexos es en gran medida incontrovertible, y es la base de acuerdos internacionales como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)<sup>40</sup>, así como de la legislación inglesa, incluida la Ley de Igualdad del Reino Unido de 2010<sup>41</sup>. Es especialmente importante en los ámbitos de la asistencia sanitaria, el desarrollo y la protección de la infancia y la equidad en el deporte. Respetadas académicas, como Katheen Stock y Rosa Freedman, han articulado estas creencias con sistematicidad y las han analizado a través de ámbitos filosóficos, científicos y políticos<sup>42</sup>.
5. La creencia es digna de respeto en una sociedad democrática y es compatible con la dignidad humana y los derechos fundamentales de los demás: Forstater rechaza la analogía entre las creencias "*gender critical*" y la homofobia, porque desde su punto de vista "reconocer el sexo de alguien no significa negar su humanidad o desearle un daño" y tampoco es cierto que hacer afirmaciones categóricas generales como "las mujeres trans no son mujeres" dañe los derechos humanos de cualquier individuo. La trabajadora apunta que la existencia de los sexos como realidades biológicas está reflejada en el derecho, es ampliamente sostenida por la mayoría de las personas y es suscrita por académicas y periodistas que están analizando los problemas ocasionados en las

38. Informe del Servicio de Desarrollo de la Identidad de Género (GIDS) del National Health Service (NHS) de Reino Unido. La cifra preocupa especialmente en caso de los menores. La cifra de menores que acuden a dicho servicio ha pasado de 77 en el año 2009 a 2.728 en 2019; un aumento del 3.443% en 10 años.

39. *Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. 2007. Pese a que no cuentan con carácter de derecho ni de soft law, se han citado en multitud de textos legislativos de todos los países. Se trata de un texto elaborado a título particular por numerosos expertos vinculados a la ONU y se considera la hoja de ruta en materia de "identidad de género", que queda definida así en estos principios: "la 'identidad de género' se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales". Por su parte, los Principios definen "orientación sexual" como "atracción por el mismo género". Nótese que ambas definiciones mezclan confusamente el significado de los términos "sexo" y "género", a fin de que el "género" se convierta en una identidad personal, en libre expresión de la personalidad y en el criterio determinante para definir la orientación sexual de la persona. El sexo como realidad biológica queda oscurecido y el "género" deja de entenderse como un conjunto de estereotipos impuestos que deben ser erradicados.

40. Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979. Artículo 1. "A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

41. La Equality Act de 2010 establece en su capítulo 1 ocho características protegidas por el derecho de Reino Unido: edad, discapacidad, reasignación de género, matrimonio o unión civil, raza, religión o creencias, sexo, y orientación sexual. Define "sexo" así: "Una referencia a una persona que tiene esta característica protegida en particular se refiere a un hombre o una mujer. Una referencia a personas que comparten esta característica protegida se refiere a personas del mismo sexo".

42. Stock, K.: *Material Girls: Why Reality Matters for Feminism*, Fleet, London, 2021.

políticas públicas por sustituir el sexo por la identidad de género autodeclarada. La opinión de que la identidad de género no anula al sexo es compartida por la mayoría de la gente común. Una encuesta de Populus realizada en octubre de 2018 encontró que el 64% de las personas en el Reino Unido no creen que una persona deba poder cambiar el “género” en su documentación oficial a través de un simple proceso de autoidentificación. El 59% de la gente considera que una persona con pene que se identifica como mujer no es una mujer y menos de una de cada cinco personas está de acuerdo con que se les permita competir en deportes femeninos, cambiarse en vestuarios femeninos o ser alojados en cárceles femeninas<sup>43</sup>. Debemos ser cuidadosos si pretendemos expulsar ideas tan extendidas del debate democrático.

Por otro lado, Forstater señala que también es digno de respeto democrático defender la existencia de una identidad de género innata, un sentimiento de cada persona que se experimenta como una certeza íntima. Según dicha creencia, al pronunciar performativamente la frase “soy una mujer”, la persona es una mujer. Forstater considera que es derecho de cada persona, digno de respeto en una sociedad democrática, creer esto sobre una misma, al igual que la creencia de una persona religiosa de que todo el mundo tiene un alma inmortal es digna de respeto (incluso si las otras personas no creen tener alma). Las personas que creen que todo el mundo tiene una identidad de género interna, y que esto, y no los hechos de su cuerpo, es lo que les hace ser hombres o mujeres, pueden sentirse cómodas desnudándose, lavándose y recibiendo cuidados personales, siendo cacheadas, atendidas médicamente o compartiendo alojamiento para dormir con personas del sexo opuesto que declaran tener la misma identidad de género.

Sin embargo, Forstater cree que no es digna de respeto democrático la creencia adicional de que otros que no comparten esta creencia (incluidos los niños) deben ser obligados a fingir que la comparten, por ejemplo, que no deben referirse al sexo real de una persona en ninguna circunstancia, que pueden ser obligados a referirse a alguien con unos pronombres, que los delitos cometidos por los hombres deben registrarse como cometidos por las mujeres, que las personas deben recibir cuidados íntimos, desvestirse, lavarse o dormir con personas del sexo opuesto, etc. Forstater rechaza que las instituciones ignoren el sexo de una persona cuando sea relevante por motivos sanitarios (como en el embarazo o la donación de sangre). En resumen, Forstater considera que la creencia en la identidad de género es digna de respeto en una sociedad democrática, pero cuando se lleva al extremo de exigir que todos los demás finjan compartir esta creencia, no es compatible con los derechos y las libertades de los demás, en particular con los derechos de las mujeres y las niñas.

Forstater señala que, en la vida cotidiana, las personas con creencias fundamentales diferentes pueden llevarse bien gracias a la tolerancia. Por ejemplo, una persona que cree en la vida después de la muerte y otra que cree en una explicación puramente materialista de la vida humana, tendrán interpretaciones completamente

43. “The results of the Populus on-line survey following the UK Gender Recognition Act consultation”, *Fair Play for Women*, 15 November 2018. Disponible en: <https://fairplayforwomen.com/poll/>.



diferentes e incompatibles de la palabra “muerte”. Sin embargo, pueden consolarse mutuamente en el funeral de un amigo. Del mismo modo, cuando alguien que no cree en la identidad de género se refiere a una mujer trans como “ella” lo hace por cortesía, reconociendo que ayuda a esa persona a sentirse cómoda. En cambio, una persona que cree en la identidad de género que usa el pronombre “ella” para referirse a una mujer trans, está reflejando su creencia de que la identidad de género es lo que define a una mujer. Estas creencias son incompatibles, pero eso no significa que las personas con creencias diferentes se odien o no puedan llevarse bien. Ahora bien, a nivel legislativo, esta incompatibilidad no se resuelve con un ejercicio de tolerancia, pues cada concepción tiene distintas consecuencias prácticas, por ejemplo, establecer los criterios para saber a quién se le debe permitir competir en deportes femeninos, o alojarse en cárceles de mujeres, o en refugios de un solo sexo, cómo se recogen las estadísticas o cómo se debe tratar a los niños que experimentan disforia de género. Hay que tomar decisiones legislativas complicadas y por ello es fundamental que se produzca un debate democrático.

En apoyo a Maya Forstater, declaró como testigo la mujer transexual Kristina Harrison, que suscribe las opiniones “*gender critical*” y señala: “no tenemos ningún derecho, ni moral ni jurídico, como varones biológicos, a acceder a los espacios y derechos específicos de las mujeres”<sup>44</sup>. Harrison añade que, como persona atea, rechaza todas las explicaciones religiosas o sobrenaturales de nuestra existencia y los intentos de estructurar la sociedad según los edictos de la Biblia. Sin embargo, respeta el derecho de los demás a tener esas creencias religiosas, a vestirse, a rendir culto y a profesar sus creencias sin discriminación ni violencia. Del mismo modo, señala que negarse a someterse a la creencia en la “identidad de género” (esencialmente un alma de género), no disminuye los derechos, la igualdad y la dignidad de las personas trans. Finalmente apunta: “aceptar la realidad de nuestro sexo no impide en absoluto que sigamos presentándonos como mujeres y que sigamos teniendo derechos legales cualificados como “mujeres” sociojurídicas. Podemos ser tratadas como mujeres siempre que eso no vulnere los derechos fundamentales de las mujeres. En esos casos, las personas trans deben tener acceso a alternativas jurídicas de igual calidad que sean seguras y dignas para nosotras” (Harrison se refiere a situaciones conflictivas como las categorías deportivas femeninas, los módulos femeninos de prisiones, los refugios de violencia machista o los aseos)<sup>45</sup>.

## V. CONCLUSIONES. REPERCUSIÓN SOCIAL DEL CASO

En Reino Unido el influyente grupo Stonewall defiende que las ideas “*gender critical*” queden excluidas del debate público, pero desde 2018 cada vez más personas de renombre respaldan la libre expresión de estas ideas. Por ejemplo, doce eminentes

44. Forstater, M.: “Live tweets from the tribunal”, *Medium*, 21 november 2019.

45. *Ibíd.*

filósofos, entre ellos Peter Singer, firmaron una carta de apoyo al debate sin censura<sup>46</sup>. Además, periodistas de reconocido prestigio como Janice Turner y James Kirkup han escrito columnas sobre estos temas y representantes de la política como Joanna Cherry QC y Joan McAlpine han planteado críticas en relación con la reforma de la Ley de Reconocimiento de Género y contra la sustitución del sexo por la identidad de género en el censo. En este contexto de creciente debate, la demanda de Forstater contra la empresa CGD tuvo gran repercusión. Stonewall, Amnistía Internacional y otras organizaciones defendieron públicamente que el discurso “*gender critical*” debía considerarse odio, mientras que la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos del Parlamento británico intervino para defender el derecho de Forstater a la libertad de pensamiento<sup>47</sup>.

Inesperadamente, el 19 de diciembre de 2020, la escritora Joanne Rowling tuiteó este mensaje con el *hashtag* #IStandWithMaya: “Viste como prefieras. Llámate como quieras. Mantén relaciones adultas consentidas con quien te guste. Vive la vida lo mejor posible en paz y seguridad, ¿pero despedir a mujeres de sus trabajos por defender que el sexo es real? Estoy con Maya”. Este mensaje provocó miles de reacciones en redes sociales, en los medios de comunicación y cobertura en programas de máxima audiencia, dando a conocer a la población británica las posiciones “*gender critical*”, hasta entonces ausentes del debate público. El apoyo a Maya Forstater en Twitter de la famosa escritora de Harry Potter proporcionó una enorme visibilidad mediática al caso, que fue conocido en el mundo entero. También se popularizó en varios países el debate sobre la consideración del feminismo crítico del género (*gender critical*) como una opinión legítima en una sociedad democrática.

Tras una oleada de ciberacoso contra la escritora, Rowling publicó un texto en el que expuso detalladamente sus motivos para respaldar a Forstater y a las feministas “*gender critical*”. Este es un fragmento del mismo: “en diciembre pasado tuiteé mi apoyo a Maya Forstater, una especialista en derecho financiero que había perdido su trabajo por lo que se consideraban tweets ‘transfóbicos’. Ella llevó su caso a un tribunal laboral y le pidió al juez que dictaminara si la creencia filosófica de que el sexo está determinado por la biología está protegida por la ley. El juez Tayler dictaminó que no. (...) Mi interés por los temas trans precedió al caso de Maya en casi dos años, durante los cuales seguí de cerca el debate sobre el concepto de identidad de género. (...) En una ocasión, distraídamente pulsé “me gusta” a una publicación feminista. Ese solo “me gusta” se consideró la evidencia de un pensamiento erróneo, y comenzó acoso persistente de baja intensidad. (...) Menciono esto solo para explicar que sabía perfectamente lo que iba a suceder cuando apoyara a Maya. (...) Esperaba las amenazas de violencia, que me dijeran, literalmente, que estaba matando a personas trans con mi odio, que me llamaran “coño” y “perra” y, por supuesto, que se quemaran mis libros. Lo que no esperaba

46. “Philosophers Should Not Be Sanctioned Over Their Positions on Sex and Gender”, *Inside Higher Ed*. July 22, 2019. Disponible en: <https://www.insidehighered.com/views/2019/07/22/philosophers-should-not-be-sanctioned-their-positions-sex-and-gender-opinion>.

47. Falkner, K.: “The freedom to hold a belief is something we all need to protect”, *Equality and Human Rights Commission*, June 17, 2021. Disponible en: <https://www.equalityhumanrights.com/en/our-work/blogs/freedom-hold-belief-something-we-all-need-protect>.

después de mi cancelación fue la avalancha de correos electrónicos y cartas que recibí de agradecimiento y apoyo, de personas a las que les preocupan los peligros de las nuevas leyes para los jóvenes, las personas homosexuales y la erosión de los derechos de las mujeres y las niñas. Sobre todo, les preocupa este clima de censura<sup>48</sup>”.

J.K. Rowling no fue la única voz que se posicionó junto a Maya Forstater, cuestionando la sentencia de primera instancia del juez Tayler. La feminista Kathleen Stock es una conocida escritora y académica del área de filosofía, que hasta 2021 ha trabajado en la Universidad de Sussex y que ha dimitido recientemente por el acoso al que la ha sometido un grupo de alumnado a causa de sus opiniones “*gender critical*”, coincidentes con las de Maya Forstater<sup>49</sup>. Kathleen Stock comenta sobre el caso Forstater que la sentencia del Juez de primera instancia Tayler “sería cómica si no fuese tan preocupante”<sup>50</sup>. Stock se muestra sorprendida al descubrir que un juez sugirió que la creencia en que solo existen dos sexos biológicos es “falsa” y “obsoleta para la ciencia moderna”. Stock señala que el juez se equivoca sobre estos hechos científicos pero que, en cualquier caso, la opinión de un juez sobre la existencia científica del sexo biológico es irrelevante para el fallo: “para obtener protección legal, no es un requisito que una creencia le parezca verdadera a un juez, ni siquiera que haya pruebas sólidas de que dicha creencia es verdadera según los expertos. Los sistemas de creencias protegidos por la Sección 10 en la jurisprudencia laboral anterior han incluido el estoicismo, el nacionalismo escocés, el espiritismo y la creencia de que la homosexualidad es un pecado”<sup>51</sup>.

La base principal del juez de primera instancia para declarar la procedencia del despido es que las creencias de Forstater causan un “enorme dolor” a las personas trans e incluso llega a definir dichas ideas como “acoso”. Stock destaca que Forstater realiza la expresión de sus ideas a través de sus redes sociales, en el contexto del debate sobre una propuesta de ley. Sus opiniones no se referían a personas conocidas y concretas de su entorno laboral o personal. Forstater expresa sus opiniones de modo generalizado y en tercera persona. Por eso la abogada de Forstater, Ms. Palmer, en la apelación argumentó que sus opiniones no cumplían con los requisitos legales para ser consideradas acoso<sup>52</sup>. La abogada señaló que en una sociedad pluralista con muchas perspectivas que compiten entre sí, la expresión de puntos de vista que causan ofensa a terceras personas es inevitable. Por lo tanto, la ofensa por sí sola no puede ser motivo de ilegalidad. Es más, cuando unos argumentos particularmente convincentes desafían nuestras creencias, es natural que reaccionemos ofendiéndonos, a modo de

48. Rowling, J. K.: “J.K. Rowling Writes about Her Reasons for Speaking out on Sex and Gender Issues”, *J.K. Rowling Website Limited*, 10 June 2020. Disponible en: <https://www.jkrowling.com/opinions/j-k-rowling-writes-about-her-reasons-for-speaking-out-on-sex-and-gender-issues/>.

49. Howard, H.: “Feminist professor Kathleen Stock quits University of Sussex after ‘bullying and harassment’ campaign to oust her by students in trans rights row”, *Daily Mail*, Oct 28, 2021.

Disponible en: <https://www.dailymail.co.uk/news/article-10141421/Feminist-professor-Kathleen-Stock-QUITS-University-Sussex.html>.

50. Stock, K.: “What is a woman?”, *Index on Censorship*, vol. 50, núm. 2, 2021, pp. 70-72.

51. *Ibid.*, p. 71.

52. Appellant’s skeleton argument, *Forstater v CGD and others*, Employment Appeal Tribunal, 2021.

defensa. Citando precedentes legales, la abogada Ms. Palmer subraya que, en un pleito sobre los límites de la libertad de expresión, no es función de un tribunal adoptar una posición sobre un debate teórico como este, salvo en casos extremos y excepcionales en los que el objeto sea un grave ataque a los derechos de los demás.

Stock resalta que Forstater no dirigía sus opiniones hacia nadie de su entorno y que, al ser interrogada en el juicio, se declaró cortésmente dispuesta a tratar a las personas según el sexo al que declaren pertenecer, utilizando los nombres y pronombres de preferencia. La posición de Forstater que el juez Tayler considera intolerablemente ofensiva radica en describir a las mujeres trans como varones biológicos a efectos de ciertos debates prácticos sobre los derechos de las mujeres. En concreto, en relación con los espacios actualmente reservados a un solo sexo (prisiones, refugios para víctimas, etc.) y las categorías deportivas, que se están distribuyendo cada vez más según la “identidad de género” y no según el sexo biológico, con consecuencias para las mujeres y las niñas. Stock se pregunta: “¿cómo es posible que la expresión de creencias relativamente mundanas sobre la clasificación biológica de los seres humanos en dos sexos –creencias que incluso hace cinco años no eran controvertidas y eran sostenidas por casi todo el mundo, y que siguen siendo sostenidas por millones de personas en todo el mundo– haya llegado a contar para algunos, incluido el juez del tribunal, como algo parecido al acoso?”<sup>53</sup>. Decir que las mujeres trans son hombres no tiene por qué ser un insulto ni una evaluación negativa, sino que podría ser, en su contexto, una descripción desapasionada de un hecho percibido sobre la pertenencia a una categoría biológica. Sin embargo, para la abogada de la empresa, Ms. Russell, categorizar a alguien como hombre o mujer según criterios biológicos, es siempre un acto de exclusión, un acto de supremacismo sexual, que crea dos clases de mujeres: unas reales y otras falsas.

Stock manifiesta dudas sobre la imparcialidad del juez Tayler, que cita en su sentencia el “Equal Treatment Bench Book”<sup>54</sup>, elaborado por el Colegio Judicial para orientar a los jueces y juezas en el uso de terminología respetuosa y que contiene explícitamente recomendaciones de Stonewall, una ONG que desde hace años defiende la existencia de la “identidad de género innata”. Stock considera que el juez se extralimitó apoyándose en dicha recomendación para resolver el fondo del caso. Ciertamente, coincidimos con Stock en que resulta llamativo leer en la sentencia estas reflexiones terminológicas tan extrañas: “*Por ser considerado ofensivo, no utilizaré el término “transsexual” salvo cuando me refiera a su uso en la Ley de Igualdad de 2010 y en la jurisprudencia. En cambio, utilizaré el término de “mujer trans” u “hombre trans” para referirme a las personas transgénero por el género que viven. (...) No utilizaré el término “mujer cis” porque la demandante lo considera ofensivo. Cuando sea necesario, me referiré a las mujeres como “mujeres asignadas al nacer”.* He procurado, siempre que ha sido posible, referirme a las personas por los pronombres que prefieren”<sup>55</sup>.

53. Stock, K.: “What is a woman?”, ob. cit., p. 71.

54. *Equal Treatment Bench Book*, Judicial College Publications, London, 2021.

55. *Maya Forstater v CGD Europe and Others*, 2019. 2200909/2019. Employment Tribunal decision. Judge Mr Tayler.



Con respecto a la sentencia del Tribunal de Apelación, también ha tenido enorme repercusión. Por ejemplo, el investigador Phoenix Andrews valora negativamente dicha sentencia, pues considera que las palabras de Forstater no están aisladas sino que forman parte del movimiento "*gender critical*", "que han hecho del Reino Unido un lugar donde ser abiertamente trans es más difícil que antes"<sup>56</sup>. Andrews señala que a raíz del incremento de las opiniones de feministas "*gender critical*" han aumentado los incidentes de mujeres que han pedido a personas trans que abandonen baños públicos de mujeres por ser percibidas como varones biológicos. Andrews señala que las palabras de Forstater produjeron un ambiente irrespetuoso para las personas trans en su lugar de trabajo al remitir esas opiniones por email a sus compañeros e introducir esos debates que también dañaron la reputación de su empresa. El investigador señala que no se puede debatir con aquellos que cuestionan los derechos de las personas trans. En opinión de este investigador, no todo debate es valioso y hay cuestiones que deben quedar fuera de toda discusión. En síntesis, valora negativamente la sentencia del tribunal de apelación porque establece un precedente que se citará tanto en los casos judiciales del Reino Unido como en otros países. Uno de los aspectos que reprocha Andrews a las ideas "*gender critical*" es que "alientan un miedo irracional, una fobia, hacia las personas trans"<sup>57</sup>. Andrews se refiere al temor de las feministas ante el acceso de varones biológicos a prisiones femeninas y otros espacios de un solo sexo. Este argumento también lo encontramos en el alegato final de la abogada de la empresa Ms. Russell<sup>58</sup>, que defendió que la posición de Forstater es similar a una teoría de la conspiración y carece del mínimo de coherencia, racionalidad y seriedad para pasar el test de Grainger. El director de Recursos Humanos de la empresa CGD esgrimió el mismo argumento durante el proceso, cuando fue interrogado como testigo por la abogada de Forstater, Ms. Palmer:

- "Abogada Palmer: Incluso los violadores convictos pueden identificarse a sí mismos como mujeres para acceder a las duchas y los baños de mujeres, ¿no le parece una locura?
- RRHH: Me parece inapropiado usar palabras como "violador" y ese tono siniestro que genera miedo.
- Abogada Palmer: Usted defiende que los hombres puedan entrar en cualquier espacio de mujeres mediante la autoidentificación, sin que podamos hacer absolutamente nada para impedirlo.
- RRHH: Me parecería indignante algo tan estrambótico como que los hombres fingieran ser mujeres para violar a mujeres en un tren-dormitorio.
- Abogada Palmer: ¿Realmente no lo ve?
- RRHH: Me parece una teoría de la conspiración.
- (La abogada cita estadísticas de violencia masculina contra las mujeres)
- RRHH: ¿Qué tienen que ver esas cifras con las personas transgénero?

56. Andrews, P.: "This is hate, not debate", *Index on censorship*, vol. 50, núm. 2, 2021, pp. 73-75.

57. *Ibid.*

58. Forstater, M.: "Live tweets from the tribunal", *Medium*, 21 november 2019.

- Abogada Palmer: Usted parece no considerar en absoluto las preocupaciones de las mujeres, ¿no cree que las mujeres tienen aunque sea una mínima razón para preocuparse?<sup>59</sup>".

Más allá de las opiniones suscitadas por la Sentencia, esta ha tenido impacto institucional. En 2021 la Comisión Jurídica de Inglaterra y Gales<sup>60</sup>, un organismo independiente creado por el Parlamento británico, ha recomendado que los puntos de vista "*gender critical*" se incluyan normativamente dentro de la protección del derecho a la libertad de expresión. La Comisión recomienda que el Parlamento proteja de modo específico los discursos que defienden la existencia del sexo biológico, para que no se consideren delitos de odio hacia las personas transgénero. La Comisión ha señalado que el uso de unos pronombres no puede ser considerado una conducta de acoso u odio y ha citado expresamente el caso de Maya Forstater, así como el caso de Harry Miller, que también fue acusado de discurso de odio "transfóbico" por sus tuits y fue absuelto, pues el juez concluyó que las ideas "*gender critical*" están protegidas por la libertad de expresión<sup>61</sup>.

En lo concerniente al tema específico del derecho a la libre expresión de los trabajadores en redes sociales, consideramos que el caso de Maya Forstater tiene relevancia internacional para la ponderación de los límites la potestad disciplinaria de las empresas relativa a los comentarios presuntamente odiosos. En particular, cualquier acusación de odio habrá de encontrar sólido fundamento para considerarse un motivo legítimo de sanción, pues hemos de salvaguardar al mismo tiempo los derechos de las minorías y el derecho a la libertad de expresión de las personas trabajadoras.

## Bibliografía

- Andrews, P.: "This is hate, not debate", *Index on censorship*, vol. 50, núm. 2, 2021.
- Aránguez Sánchez, T.: "La introducción de los conceptos interseccionalidad y discriminación múltiple en el sistema jurídico. Fricciones con los derechos de las mujeres", en Rodríguez Magda, R. M. (coord.): *El sexo en disputa. De la necesaria recuperación jurídica de un concepto*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2021.
- Delaney, A.: "Social networking-what about privacy and expression?", *Employment Law Bulletin*, 104, 2011. *Equal Treatment Bench Book*, Judicial College Publications, London, 2021.
- Fernández, R.: "La libertad de expresión en las redes sociales: funcionalidad de los derechos clásicos ante las nuevas realidades tecnológicas (Comentario a la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos 35786/19, de 15 de junio de 2021, caso Melike contra Turquía)", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 1, 2021.
- Fraser, N., y Honneth, A.: *¿Redistribución o reconocimiento?*, Morata, Madrid, 2006.
- Goñi Sein, J. L.: *El respeto a la esfera privada del trabajador*, Civitas, Madrid, 1988.
- Honneth, A.: "Integridad y desprecio. Motivos básicos de una concepción de la moral desde la teoría del reconocimiento", *Isegoría: Revista de Filosofía Moral y Política*, núm. 5, 1992.

59. *Ibid.*

60. Law Commission. Hate crime laws: Final report Presented to Parliament pursuant to section 3(2) of the Law Commissions Act 1965. Law Com No 402. Ordered by the House of Commons to be printed on 6 December 2021

61. Miller v College of Police and the Chief Constable of Humberside, 2020, EWHC 225. 261.

- López Balaguer, M.: "Libertad de expresión y redes sociales: ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo?", *Temas Laborales*, núm. 146, 2019.
- Núñez Aboitiz, V.: "Uso extralaboral de nuevas tecnologías de internet: efectos sobre la relación laboral", *Relaciones Laborales*, núm. 13-14.
- Ochoa Ruiz, N.: "Tribunal Europeo de Derechos Humanos: Asunto "Stern Taulats y Roura Capelle- ra" c. España, demandas nº 51168/15 y 51186/15, sentencia de 13 de marzo de 2018", *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 6, 2019.
- Rodríguez Escanciano, S.: "El poder de control empresarial en un contexto productivo tecnológicamente avanzado", en AA.VV.: *Descentralización productiva y transformaciones del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.
- Sala Franco, T.: "El derecho a la intimidad y a la propia imagen y las nuevas tecnologías de control laboral", en AA.VV.: *Trabajo y libertades públicas*, Civitas, Madrid, 1999.
- Stock, K.: *Material Girls: Why Reality Matters for Feminism*, Fleet, London, 2021.
- Stock, K.: "What is a woman?", *Index on Censorship*, Vol. 50, núm. 2, 2021.
- Taylor, C.: *El multiculturalismo y "la política del reconocimiento"*, Fondo de Cultura Económica México D.F., 2003.