

La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral

Francisca M.^a Ferrando García

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Murcia*

EXTRACTO

La discriminación múltiple constituye un fenómeno de particular incidencia en las relaciones laborales, situación que contrasta con la escasez de estudios que abordan la cuestión y de pronunciamientos judiciales que hacen mención a la misma. No obstante, la información e investigación sobre esta realidad son esenciales para el diseño de políticas de igualdad eficaces y el tratamiento normativo y judicial adecuado de la discriminación múltiple.

El presente estudio parte de su delimitación conceptual y del análisis de los convenios e instrumentos jurídicos, nacionales e internacionales, que aluden a la discriminación múltiple. Asimismo, se estudia la discriminación por razón de sexo como causa convergente con otros motivos en la discriminación interseccional (raza/etnia, edad, discapacidad, religión), así como la transversalidad de género como estrategia complementaria para hacer frente a este comportamiento.

En el ámbito laboral, la especial situación de vulnerabilidad de las personas afectadas por discriminación múltiple reclama la adopción de medidas de acción positiva y de tutela que el legislador anuncia, pero no llega a implementar. En fin, la discriminación múltiple plantea importantes interrogantes de índole procesal, fundamentalmente en materia probatoria y de resarcimiento de los daños y perjuicios derivados de dicha situación que es preciso abordar a la luz de la doctrina del TEDH y del TJUE.

Palabras clave: discriminación múltiple; interseccionalidad; transversalidad de género; acción positiva; prueba; resarcimiento.

Fecha de entrada: 30-07-2018 / Fecha de aceptación: 05-10-2018

Multiple and intersectional discrimination in the labour field

Francisca M.^a Ferrando García

ABSTRACT

Multiple discrimination is a phenomenon of particular incidence in labor relations, a situation that contrasts with the scarcity of studies that address the issue and judicial pronouncements that mention it. However, information and research on this reality are essential for the design of effective equality policies and the adequate normative and judicial treatment of multiple discrimination.

The present study starts from its conceptual delimitation and from the analysis of conventions and national and international legal instruments, which refer to multiple discrimination. Likewise, discrimination based on sex as a convergent cause with other reasons in intersectional discrimination (race/ethnicity, age, disability, religion) is studied, as well as gender mainstreaming as a complementary strategy to deal with this behavior.

In the workplace, the special situation of vulnerability of people affected by multiple discrimination calls for the adoption of positive action and protection measures that the legislator announces, but fails to implement. Finally, multiple discrimination raises important questions of a procedural nature, mainly in matters of evidence and compensation for damages arising from such situation, which must be addressed in the light of the ECtHR and CJEU doctrine.

Keywords: multiple discrimination; intersectionality; gender mainstreaming; positive action; evidence; compensation for damages.

Sumario

1. Introducción
2. Origen y delimitación del concepto: discriminación plural, múltiple e interseccional
3. Juridificación del concepto de discriminación múltiple
 - 3.1. En convenios e instrumentos internacionales
 - 3.2. En el ámbito de la UE
 - 3.3. En la legislación española
4. Interseccionalidad y discriminación por razón de género
 - 4.1. El sexo como causa convergente con otros motivos de discriminación
 - 4.1.1. Género y raza/etnia
 - 4.1.2. Género y edad
 - 4.1.3. Género y discapacidad
 - 4.1.4. Género y religión
 - 4.2. Transversalidad e interseccionalidad, dos ideas complementarias
5. Discriminación múltiple, medidas de acción positiva y políticas de fomento del empleo
6. Implicaciones procesales de la tutela frente a la discriminación múltiple
 - 6.1. Acumulación de acciones
 - 6.2. Prueba de la discriminación: la identificación de un sujeto comparable
 - 6.3. Resarcimiento de los daños derivados de la discriminación múltiple
7. Reflexión final

Referencias bibliográficas

NOTA: Este estudio se ha efectuado al amparo del Programa de Estancias de Movilidad de profesores e investigadores senior en centros extranjeros («Salvador de Madariaga»), en el marco del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad en I+D+i, Subprograma Estatal de Movilidad, del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016.

Cómo citar este estudio:

Ferrando García, F. M.ª (2018). La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral. *RTSS.CEF*, 428, 19-54.

1. INTRODUCCIÓN

La discriminación múltiple constituye un fenómeno de particular incidencia en el ámbito de las relaciones laborales, situación que contrasta con la escasez de estudios que abordan la cuestión y de pronunciamientos judiciales que hacen mención a la misma. No obstante, la información e investigación sobre esta realidad son esenciales para el diseño de políticas de igualdad eficaces y el tratamiento normativo y judicial adecuado de la discriminación múltiple (Rodríguez-Piñero, 2015, p. 8).

Con carácter general, cualquier estudio en la materia debe partir de su necesaria delimitación conceptual y de la consideración de su impacto en los grupos más vulnerables, entre los que se hallan, como habrá ocasión de comprobar, las mujeres y las niñas. Pero, en el concreto terreno del derecho del trabajo, la discriminación múltiple plantea ciertas cuestiones que conviene analizar, fundamentalmente en materia probatoria y en el terreno de la responsabilidad e indemnización de daños y perjuicios derivados de dicha situación. Por lo demás, la especial situación de vulnerabilidad de las personas afectadas por discriminación múltiple reclama la adopción de medidas de acción positiva y de tutela que el legislador anuncia, pero no llega a implementar.

Las líneas que siguen se dirigen a analizar estas cuestiones, partiendo de dos premisas: en primer lugar, la necesidad de abordar esta realidad desde una perspectiva global u holística de las causas de discriminación y de sus efectos, agravados cuantitativa e, incluso, cualitativamente; en segundo término, que en estas situaciones se hallará normalmente presente, de forma acumulada o interactuando con otras causas, la discriminación por razón de género.

2. ORIGEN Y DELIMITACIÓN DEL CONCEPTO: DISCRIMINACIÓN PLURAL, MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL

Con carácter previo al análisis de la normativa en la materia, y con el objetivo de una mejor comprensión de la problemática que la discriminación múltiple puede generar en el ámbito laboral, es preciso delimitar conceptualmente la noción de discriminación múltiple, diferenciarla de otras formas de discriminación e identificar, en su caso, las variantes que la misma puede presentar.

En sentido amplio, la doctrina viene definiendo la discriminación múltiple como aquella «basada en más de una causa de discriminación» (European Union Agency for Fundamental Rights –FRA–, 2017, p. 68)¹ o «que afecta a determinadas personas por concurrir en ellas dos o más factores de discriminación» (Bengoechea, 2010, p. 28), *v. gr.*, por razón de sexo y religión, raza y edad, sexo y discapacidad, etc. Este fenómeno obedece al hecho incuestionable de que el ser humano integra diversas identidades o dimensiones, etiquetadas y valoradas en función del contexto social, respecto de las que eventualmente pueden concurrir, asimismo, diversas causas de discriminación (Fredman, 2005, p. 13).

Dentro del concepto común de discriminación múltiple es preciso distinguir, a su vez, la discriminación aditiva o acumulativa y la interseccional: en el primer caso, una persona puede ser discriminada por diversos motivos simultáneamente y padecer las consecuencias de forma agregada; en la discriminación interseccional, la interacción de las causas de discriminación se produce de tal manera que son inseparables (Moon, 2006, p. 89), lo que genera un efecto cualitativamente diferente (Kantola y Nousiainen, 2009, p. 468), que permanece invisible de considerarse separadamente los distintos factores de discriminación que convergen en la víctima (De Lama, 2013, p. 279)².

El origen de la noción de discriminación interseccional o estructural se halla en la doctrina norteamericana, que construye esta teoría a partir de las reivindicaciones del feminismo antirracista (*black feminism*) (Solanke, 2017, p. 135) para explicar la situación desventajosa en que se hallaban las mujeres afroamericanas, desatendidas por los movimientos antirracista y feminista, centrados en la lucha por la igualdad de los hombres de color y de las mujeres de raza blanca, respectivamente. Es más, la doctrina de la discriminación interseccional fue acuñada en el ámbito laboral³,

¹ En análogo sentido, véase Rodríguez-Piñero (2015, p. 1).

² A diferencia de las tesis que identifican la discriminación interseccional con la interacción de las causas de discriminación (Rodríguez-Piñero, 2015, pp. 3-4), para esta autora, dicha interacción se da en ambos supuestos, en cuanto las causas de discriminación inciden simultáneamente en la misma persona; en consecuencia, la diferencia estriba en los efectos de esa interrelación, que en la discriminación acumulativa consisten en un incremento cuantitativo del perjuicio, mientras que, en la interseccional, son, además, cualitativamente distintos, por cuanto «supone que afloren experiencias discriminatorias que permanecerían ocultas de no considerarse los factores unitariamente».

³ La construcción del concepto de interseccionalidad se atribuye a la abogada afroestadounidense Kimberlé Crenshaw, en *Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*, escrita en el marco de la discusión del caso *DeGraffenreid v. General Motors Assembly Division*, St. Louis, 413 *F. Supp.*, pp. 142-143 (*E. D. Mo.* 1976), que enfrentó a cinco trabajadoras negras con la compañía estadounidense General Motors. Respecto de las diferentes construcciones de la interseccionalidad en el *black feminism* y el feminismo latinoamericano, véase Viveros, 2016.

al hilo del debate planteado con relación a la discriminación experimentada por las trabajadoras de color en materia de estabilidad en el empleo⁴ y de promoción profesional⁵.

En ambos supuestos, las demandantes alegaron que, como mujeres de raza negra, habían sido objeto de discriminación con base en una combinación sinérgica de dos estatus degradados: el derivado de su raza y el inherente a su condición de mujeres, subrayando que la combinación de ambas características las situaba en una posición más perjudicial que la suma de las dos consideradas de forma individual⁶.

Como evidencian estos precedentes, en la discriminación interseccional es la sinergia de características, y no estas consideradas separadamente, la que da lugar a la discriminación de la persona. Los mecanismos tradicionales de tutela no ofrecen una respuesta eficaz ni suficiente a estas víctimas, pues están anclados en la prohibición de la discriminación por causas o atributos (raza, género, discapacidad, edad, religión, etc.) considerados aisladamente, seguramente por haberse legislado como respuesta a movimientos sociales de protesta frente a concretas formas de discriminación. Sin embargo, la noción de discriminación interseccional no pone el acento en una identidad o rasgo *per se*, ni en el ámbito individual en el que se perpetra, sino en el estigma estructural que da lugar a la discriminación y en el impacto del contexto o de la estructura social, económica y política sobre determinados grupos. El objetivo de esta construcción doctrinal no es crear una nueva jerarquía interminable de categorías de discriminación excluyentes entre sí; antes bien, persigue la mejora de la protección frente a la discriminación, señalando las carencias inherentes al actual diseño de la normativa antidiscriminatoria y poniendo de manifiesto la existencia de grupos sistémicamente vulnerables a la discriminación en el contexto de las estruc-

⁴ Por regla general, los sistemas organizativos basados en la antigüedad en la empresa parten de la premisa de que las personas que han permanecido más tiempo en plantilla son más productivas y, por tanto, son más valiosas para la organización; en consecuencia, perciben mejores salarios y disfrutan de mayor estabilidad laboral, mientras que las personas con menor antigüedad tienen salarios más bajos y son susceptibles de ser despedidas antes por causas económicas u organizativas. En los Estados Unidos, este criterio de antigüedad afectaba en mayor medida a las mujeres afroamericanas, que, debido a la discriminación racial, tenían mayor dificultad en acceder a un empleo distinto del servicio doméstico. Cuando, en 1974, como consecuencia de la recesión, la empresa General Motors de Saint Louis procedió al despido de las personas con menos antigüedad, resultaron despedidas todas (salvo una) las trabajadoras de raza negra que apenas habían conseguido un empleo en los tres años anteriores. Cinco de ellas demandaron a la empresa alegando discriminación interseccional por razón de sexo y raza, por considerar que el criterio de antigüedad perpetuaba el efecto de la política discriminatoria de empleo mantenida años atrás por la empresa. No obstante, el tribunal (*DeGraffenreid v. General Motors Assembly Division, St. Louis, 413 F. Supp.*, pp. 142-143 [*E. D. Mo.* 1976]) valoró separadamente las circunstancias de género y raza, concluyendo que no existía discriminación por razón de género, ya que en la empresa habían sido contratadas otras mujeres, obviando que se trataba de mujeres blancas.

⁵ Análogos motivos (además de la discriminación por razón de la edad) se adujeron para impugnar la negativa reiterada por parte de la empresa Harris County Community Action Association a conceder el ascenso solicitado por Dafro Jeffries a un puesto previamente desempeñado por un empleado negro y por una trabajadora de raza blanca (*Jeffries v. Harris Cty Community Action Association 615, F. 2nd*, p. 1.025 [*5th Cir.* 1980]).

⁶ Para un análisis doctrinal de ambos supuestos, véase Scales (1989, pp. 10 y ss.).

turas de poder (Solanke, 2017, p. 143), como consecuencia de la combinación de «diferentes características personales que les hacen especialmente vulnerables a sufrir una discriminación por varios motivos» (De Lama, 2013, pp. 289-290).

De este modo, se reconoce la complejidad social de la discriminación y se evita la invisibilidad de ciertas formas de la discriminación que surgen de la interacción de otras causas, o de nuevos motivos de discriminación (*v. gr.*, las relacionadas con la apariencia física, como la obesidad o el uso de tatuajes), que pueden quedar huérfanos de tutela en los sistemas de lista cerrada de causas de discriminación prohibidas (Castro y Álvarez, 2007, p. 110)⁷, como ocurre en el Reino Unido, Estados Unidos y Australia, así como en el derecho de la Unión Europea (UE).

Como consecuencia de la globalización y los fenómenos migratorios motivados por la crisis económica, la doctrina de la discriminación interseccional ha adquirido una dimensión renovada, vinculada a los fenómenos de exclusión social de determinados grupos desfavorecidos y a la aparición de nuevas manifestaciones de discriminación, cuya tutela precisa un enfoque interseccional, basado en el concepto de estigma estructural (Rodríguez-Piñero, 2015, p. 6).

3. JURIDIFICACIÓN DEL CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

3.1. EN CONVENIOS E INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Sin perjuicio de otros antecedentes⁸, uno de los principales hitos en la juridificación de este fenómeno preexistente en la sociedad fue la Declaración de Durban (2001)⁹, que instaba a los Es-

⁷ Si bien este no es el caso de nuestro ordenamiento, pues el artículo 14 de la Constitución española (CE) recoge una cláusula general, relativa a «cualquier otra condición o circunstancia personal o social» y, como ha señalado la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 41/2006, la referencia expresa a una causa de discriminación «no implica el establecimiento de una lista cerrada de supuestos de discriminación», lo cierto es que estos otros criterios de discriminación subsumibles en la cláusula abierta gozan de una protección menos efectiva que los supuestos mencionados expresamente en el artículo 14 de la CE. Y es que esta diferente configuración de las causas de discriminación tiene trascendencia en materia de carga de la prueba, pues, cuando se trata de causas atípicas, corresponde al trabajador acreditar indiciariamente los hechos que comportan un perjuicio basado exclusivamente en la condición social o personal del trabajador. Por otra parte, el test de razonabilidad que se requiere en presencia de las categorías típicas del artículo 14 de la CE no se aplica de forma rigurosa respecto de las causas atípicas o no mencionadas expresamente (Pozo, 2012).

⁸ Entre los que cabe citar la *Section 3.1* de la *Canadian Human Rights Act* de 1985 (CHRA), modificada en 1998 (disponible en <<http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/page-1.html#h-3>>), para incluir entre las prácticas discriminatorias las basadas «en una o más causas de discriminación prohibidas o en el efecto de la combinación de causas de discriminación» (Danish Institute for Human Rights, 2007, p. 25).

⁹ Resultado de los estudios y debates presentados en el marco de la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, llevada a cabo en la ciudad de Durban, Sudáfrica, entre el 31 de agosto y el 8 de septiembre de 2001.

tados a proteger «la identidad nacional o étnica, cultural, religiosa y lingüística de las minorías en sus respectivos territorios» y a adoptar «las medidas legislativas y de otra índole apropiadas (...) a fin de protegerlas de cualquier tipo de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia», teniendo «en cuenta las formas de discriminación múltiples» (apdo. 172)¹⁰.

A partir de esta declaración, el concepto de discriminación múltiple fue asumido por diversos documentos de la ONU y otras instancias internacionales, entre los que destaca la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), en cuyo preámbulo (apdo. p) se manifiesta la preocupación de los Estados partes

por la difícil situación en que se encuentran las personas con discapacidad que son víctimas de múltiples o agravadas formas de discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional, étnico, indígena o social, patrimonio, nacimiento, edad o cualquier otra condición. (Rodríguez-Piñero, 2015, pp. 4-5).

Sin aludir expresamente a este término, se han adoptado otros instrumentos internacionales con el objeto de proteger a determinados colectivos frente a la discriminación múltiple. Es el caso de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007), en la que se reconoce el derecho de estos a la mejora de sus condiciones económicas y sociales, estableciendo la necesidad de que los Estados presten «particular atención a los derechos y a las necesidades de los ancianos, mujeres, jóvenes, niñas y personas con discapacidad indígenas» (art. 21) y adopten «medidas, conjuntamente con los pueblos indígenas, para asegurar que las mujeres y los niños indígenas gocen de protección y garantías plenas contra todas las formas de violencia y discriminación» (art. 22).

3.2. EN EL ÁMBITO DE LA UE

El fenómeno de la discriminación múltiple ha sido también objeto de atención por el derecho comunitario. Referencias expresas a esta modalidad de discriminación se encuentran en el considerando 14 de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, así como en el considerando 3 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, según los cuales,

¹⁰ En análogo sentido, el apartado 14 de la declaración señala que la discriminación basada en la religión y las creencias, combinada con otras formas de discriminación, constituye una forma de discriminación múltiple, mientras que el apartado 49 insta a los Estados a que adopten medidas para prevenir la discriminación racial teniendo en cuenta las formas de discriminación múltiple.

la Comunidad, en virtud del apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, debe proponerse la eliminación de las desigualdades y el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples.¹¹

Con todo, las precitadas normas no ofrecen una definición de discriminación múltiple ni contemplan medidas concretas en materia de prueba o de reparación de sus consecuencias. Por otra parte, seguramente por influencia del derecho anglosajón, las citadas directivas ofrecen una tutela limitada a una o varias causas de discriminación (Directiva 2000/43/CE) o al concreto ámbito objetivo al que se refieren (Directiva 2000/78/CE)¹². Alguna de estas carencias quedarían subsanadas con la aprobación de la propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, presentada por la Comisión Europea en julio de 2008, y ello porque, tras la modificación aprobada por el Parlamento Europeo en abril de 2009¹³, el texto contiene una definición amplia de discriminación múltiple¹⁴ y apela a los Estados miembros a

¹¹ Asimismo, el Programa de Acción Comunitario para Luchar contra la Discriminación (2001-2006), aprobado por la Decisión 2000/750 del Consejo de la UE, establecía entre sus objetivos el fomento de la elaboración de nuevas prácticas y políticas en materia de prevención y de lucha contra la discriminación múltiple (considerando 5 y art. 2).

¹² En este punto, interesa recordar que el artículo 6 del Tratado de la UE (TUE) contempla la adhesión de la Unión al Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales –CEDH– (apdo. 2) y que los derechos fundamentales que garantiza el citado convenio formarán parte del derecho de la Unión como principios generales (apdo. 3). Ciertamente, el artículo 14 del CEDH dispone que el goce de los derechos y libertades reconocidos en el mismo «ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación», de forma que, por remisión a dicho precepto, se llega a un sistema de lista abierta de causas de discriminación. No obstante, esta previsión se refiere al disfrute de los derechos y libertades reconocidos precisamente en el CEDH, de ahí que se haya propuesto una interpretación amplia del precepto (De Lama, 2013, pp. 291-294). Asimismo, es posible invocar el artículo 21.1 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE –a la que el art. 6.1 TUE otorga el mismo valor jurídico de los tratados–, en el que «se prohíbe toda discriminación», a fin de lograr un marco general de prohibición del trato discriminatorio en el ámbito competencial de la UE.

¹³ COM(2008) 426, disponible en <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008PC0426&from=en>>.

¹⁴ Según el artículo 1.2 de la propuesta:

Existirá discriminación múltiple cuando la discriminación se base: (a) en una combinación de los motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o (b) en uno o varios de los motivos contemplados en el apartado 1 y también en uno o varios de los motivos siguientes: (i) en el sexo (cuando la situación denunciada pertenezca al ámbito material de aplicación de la Directiva del Consejo 2004/113/CE y de la presente Directiva), (ii) en el origen racial o étnico (cuando la situación denunciada pertenezca al ámbito material de aplicación de la Directiva del Consejo 2000/43/CE y de la presente directiva) o (iii) en la nacionalidad (cuando la situación denunciada pertenezca al ámbito de aplicación del artículo 12 del Tratado CE).

garantizar que las personas demandantes puedan plantear todos los aspectos de una discriminación múltiple en un único proceso¹⁵.

En este sentido, el Dictamen del Comité de las Regiones sobre «no discriminación e igualdad de oportunidades y aplicación del principio de igualdad de trato de las personas»¹⁶ ha afirmado que

la legislación europea debería tener más presente la discriminación múltiple, sobre todo a través de una definición clara de este fenómeno, para proteger a los grupos e individuos que tienen riesgo de sufrir discriminación múltiple (inmigrantes, en especial, mujeres y niños, niños romanes, menores no acompañados, solicitantes de asilo, personas con discapacidad y con problemas de salud mental, personas mayores pertenecientes a minorías étnicas, etc.) y atender a sus necesidades. (apdo. 49)¹⁷

Sin duda, la aprobación de la mencionada propuesta de directiva contribuiría claramente a la lucha contra la discriminación múltiple en el ámbito de la UE¹⁸, toda vez que la mayoría de los Estados miembros no cuentan con una legislación que defina¹⁹ y afronte de forma específica este fenómeno.

En el ínterin, la UE viene impulsando la investigación sobre la discriminación múltiple en el marco europeo²⁰, e incentivando el intercambio de buenas prácticas, el aprendizaje inter pares y la evaluación comparativa entre los Estados miembros, con el objeto de

¹⁵ A tenor del considerando 13 de la propuesta: «(...) nation legal procedures should ensure that a complainant can raise all aspects of a multiple-discrimination claim in a single procedure». Sobre la propuesta de directiva, véase Della Fina, Cera y PyO (2017, pp. 61-76).

¹⁶ 2009/C 211/12.

¹⁷ También, con relación a la discriminación múltiple, el apartado 50 del referido dictamen

pide que, en el marco de las políticas de los entes locales y regionales, se promocionen y apoyen los centros y observatorios especializados en políticas de igualdad, con competencias para ocuparse de todas las causas de discriminación, salvaguardar los derechos de las personas que, por reunir diversas características e identidades, pueden ser objeto de discriminación múltiple, ayudar a las víctimas, realizar encuestas, publicar informes sobre la discriminación múltiple y desempeñar todas las funciones en los ámbitos que cubre la propuesta de directiva.

¹⁸ Según la FRA (2013, p. 3), la adopción de la «directiva horizontal» tendría como efecto extender la normativa europea antidiscriminatoria a los supuestos de discriminación múltiple.

¹⁹ Entre los ordenamientos que sí definen este fenómeno, cabe citar Rumanía (art. 4 de la Ley de igualdad entre hombres y mujeres de Rumanía [*Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*] –texto consolidado de 13 de diciembre de 2016– <http://www.bns.ro/images/sindicale/Legea_nr._202r3-2002.pdf>).

²⁰ Entre los que cabe mencionar el ya citado informe «Tackling Multiple Discrimination: Practices, Policies and Laws», elaborado por el Instituto Danés de Derechos Humanos para el Directorado General para el Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, y publicado el 23 de noviembre de 2007. Dicho informe se halla disponible en inglés, francés y alemán en <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=158&furtherPubs=yes&langId=en&pubId=51&type=2>>.

combatir el problema de la discriminación múltiple, basándose en las prácticas establecidas en algunos Estados miembros, en las que se prevé un único procedimiento jurídico que permite a las víctimas de dichas discriminaciones presentar denuncias, así como considerar las pruebas de discriminación por más de un motivo como factor agravante²¹.

A todo ello se suma la adopción del Pacto por la Igualdad de Género (2011-2020)²², que recoge la necesidad de «adoptar medidas adecuadas para combatir todas las formas de discriminación contra la mujer, examinar las causas de la discriminación múltiple y explorar los medios adecuados para eliminarla» (considerando 12).

3.3. EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

En el ordenamiento español, el concepto de discriminación múltiple aparece únicamente recogido en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), cuya exposición de motivos alude a los supuestos de «doble discriminación» que afectan a las mujeres, si bien no contiene una regulación específica de este fenómeno, a diferencia del proyecto de Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación²³, al que se hará referencia posteriormente.

También las comunidades autónomas se han ocupado de este fenómeno. De ello son prueba, entre otras normas autonómicas, la Ley 11/2004, de 10 de octubre, de la Comunidad Autónoma de Catalunya para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, que alude a la discriminación múltiple en su artículo 4.

En el País Vasco, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, dedica un buen número de previsiones a la discriminación múltiple, entre las que destaca el artículo 3.1, que encomienda a los poderes públicos vascos la garantía del

ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres que sufran una múltiple discriminación por concurrir en ellas otros factores que

²¹ En este sentido, véase la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «No discriminación e igualdad de oportunidades: un compromiso renovado» (COM/2008/0420 final).

²² Que figura como anexo a las Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) (2011/C 155/02).

²³ Proyecto de Ley núm. 121/000130, Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, serie A, 10 de junio de 2011, núm. 130-1 (<http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/BOCG/A/A_130-01.PDF>).

puedan dar lugar a situaciones de discriminación, como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social,²⁴

y el artículo 45.1, que, tras recordar «la mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en las mujeres», dispone que las Administraciones públicas vascas adoptarán las medidas necesarias para contrarrestar dicha incidencia,

por una parte, a través de la integración de la perspectiva de género en los diferentes programas sectoriales dirigidos a garantizar a todas las personas el disfrute de los derechos sociales básicos y, por otra, mediante el diseño de programas específicos para colectivos de mujeres que sufren discriminación múltiple.

Por último, el artículo 22.2 de la *Guía de ordenanza marco en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV* dispone que el plan para la igualdad o los planes o programas concretos que se puedan derivar del mismo contemplarán las necesidades que de forma específica afectan a los distintos colectivos generando situaciones de múltiple discriminación.

²⁴ Disponible en <<http://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/marco-juridico-ley-igualdad/>>. En lo que concierne al reparto competencial, el artículo 5 de la norma vasca atribuye a las instituciones autonómicas vascas competencia en materia de:

h) Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.

i) Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter supramunicipal.

Mientras que los apartados i) y h) del artículo 7 atribuyen análogas funciones a la Administración local cuando, por su naturaleza, hayan de prestarse con carácter municipal. El artículo 10 prevé la creación en cada Administración foral y local de órganos encargados de impulsar, programar, asesorar y evaluar las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos, entre cuyas funciones se hallará la sensibilización a la ciudadanía «sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple» (apdo. 2 e) y el «Impulso y propuesta para la adaptación y creación por parte de su respectiva Administración de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple» (apdo. 2 f). En fin, al objeto de hacer efectivas las disposiciones de dicha ley, el artículo 16 encomienda a los poderes públicos vascos el diseño e introducción de «los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención» (art. 16 c).

4. INTERSECCIONALIDAD Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

4.1. EL SEXO COMO CAUSA CONVERGENTE CON OTROS MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN

Las circunstancias de sexo, raza y discapacidad ocupan una posición fundamental en los instrumentos adoptados en el ámbito internacional para la lucha contra la discriminación (Danish Institute for Human Rights, 2007, p. 17; Schiek, 2011), siendo la referencia a dichas causas de discriminación, consideradas particularmente odiosas, una constante en el derecho internacional de los derechos humanos que se configura tras la Segunda Guerra Mundial²⁵. En consecuencia, cuando los textos analizados aluden a la discriminación múltiple, se refieren a la combinación de estas causas entre sí o con otros motivos de discriminación.

Ahora bien, «la desigualdad de género es estructural y está presente en el resto de desigualdades susceptibles de ser causa de discriminación» (Expósito, 2012, p. 207). En este sentido, en la Declaración adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995), se advierte que:

Muchas mujeres enfrentan barreras adicionales para el disfrute de sus derechos humanos debido a factores tales como su raza, idioma, etnia, cultura, religión, discapacidad o clase socioeconómica o porque son indígenas, migrantes, incluidas las trabajadoras migrantes, las mujeres desplazadas o refugiadas (...). (apdo. 225)

Por otra parte, el preámbulo de la Declaración de Durban establece que los Estados

deberían aplicar una perspectiva de género que reconozca las múltiples formas de discriminación que pueden afectar a las mujeres, y que el disfrute de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales es indispensable para el desarrollo de las sociedades en todo el mundo.

En España, la LOI se hace eco de esta necesidad al establecer el mandato general a los poderes públicos respecto de la

²⁵ En este sentido, *cfr.* la Declaración de Filadelfia, el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el artículo 1 del Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación (1960) y las Convenciones de Naciones Unidas sobre eliminación de todas las formas de discriminación racial (1963) y sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).

consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género [y la posibilidad de adoptar respecto de las mismas] medidas de acción positiva. (art. 14.6)

En definitiva, la tutela de la mujer pasa por considerar «el particular daño que sobre el colectivo victimizado causan las circunstancias discriminatorias adicionales que concurren en ella» (Rodríguez-Piñero, 2015 p. 6). El análisis de estos factores concurrentes resulta, pues, esencial en un estudio sobre la discriminación múltiple con perspectiva de género; no obstante, su examen exhaustivo excedería los límites de este trabajo, que se centrará en la interacción del género con la raza, la edad, la discapacidad y la religión.

4.1.1. Género y raza/etnia

La combinación del sexo femenino y la raza o etnia, en muchas ocasiones ligada a la inmigración y a la clase social, determina una situación de discriminación múltiple particularmente execrable (Casas, 2017, p. 4). El especial impacto de esta interacción de causas de discriminación en el ejercicio y disfrute de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las víctimas fue advertida en la Declaración de Durban, donde se puso de manifiesto que

el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia se manifiestan de forma diferenciada en las mujeres y las niñas, y pueden ser factores que llevan al deterioro de sus condiciones de vida, a la pobreza, la violencia, las formas múltiples de discriminación y la limitación o denegación de sus derechos humanos. (apdo. 69)

De ahí que se concluyera en

la necesidad de integrar una perspectiva de género en las pertinentes políticas, estrategias y programas de acción contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia a fin de hacer frente a las formas múltiples de discriminación. (apdo. 70)²⁶

No es casualidad que, como se señaló anteriormente, la lucha contra la discriminación por razones de género y raza diera origen a la propia teoría de la discriminación múltiple interseccional en la doctrina norteamericana. Pero también existen referencias a estos comportamientos en España,

²⁶ Con mayor detalle, sobre la integración del género en la Declaración de Durban, véase United Nations Development Fund for Women –UNIFEM– (2001).

del que es prueba el caso de Beauty Salomon²⁷, mujer de raza negra de origen nigeriano y dedicada a la prostitución que demandó al Estado español ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) por no investigar suficientemente sus denuncias por tratos inhumanos y degradantes cometidos durante una actuación policial.

Esta desafortunada fórmula discriminatoria afecta también a las mujeres de determinadas minorías étnicas. Del mismo modo que el *black feminism* denunciaba el olvido de su causa por parte de los movimientos antirracista y feminista, entre las feministas de raza gitana se ha advertido que el movimiento feminista global no aborda de forma específica los problemas de las mujeres romaníes, normalmente confundidos con los problemas generales de la minoría gitana (Ravnbøl, 2010, p. 3).

A este respecto, el Informe del Parlamento Europeo sobre «la situación de las mujeres de los grupos minoritarios en la Unión Europea» (2004)²⁸ subraya que «las mujeres romaníes son víctimas de discriminaciones múltiples, pues son discriminadas y marginadas en la sociedad debido a su pertenencia a una minoría étnica y son oprimidas dentro de su comunidad debido a su género». Más recientemente, la Comunicación anual de la Comisión Europea de 2017, sobre Revisión intermedia del Marco europeo de estrategias nacionales de integración de los gitanos²⁹, se refiere a «la discriminación múltiple contra las mujeres y los niños gitanos, como grupos expuestos a altos riesgos de violencia, trata de seres humanos, explotación». Y, con relación al empleo, el apartado 3.1.2 de la comunicación señala la elevada tasa de «ninis» entre los jóvenes gitanos y las fuertes diferencias en la tasa de empleo de hombres y mujeres gitanas, aconsejando adoptar medidas para la supervisión y la lucha contra la discriminación en el empleo e incentivar la contratación de personas de esta etnia con incentivos eficaces.

En nuestro país³⁰, la Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020 (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014) contempla, entre otros objetivos relacionados con la línea de actuación complementaria en materia de no discriminación y promoción de la igualdad de trato, el «establecimiento de medidas de atención especial a las mujeres gitanas víctimas de discriminación múltiple», que padecen a consecuencia de la acción combinada que se ejerce sobre ellas, tanto por el propio colectivo gitano (discriminación interna) por motivo de género, como por sujetos ajenos al mismo (discriminación externa), debido al menor estatus social del que goza la mujer y a los prejuicios generales contra la etnia romaní (Ravnbøl, 2010, p. 36). La complejidad de la situación planteada, en la que interactúan dos

²⁷ Asunto B. S. c. España, número 47159/08, analizado por Abril (2013).

²⁸ De 24 de febrero de 2004 (2003/2109(INI)). Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades. Ponente: Elena Valenciano Martínez-Orozco. Disponible en <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A5-2004-0102+0+DOC+XML+V0//ES>>.

²⁹ COM(2017) 458 final.

³⁰ España es el país de la UE con mayor porcentaje de población gitana, pues la misma representa aproximadamente un 8% del total de la población española (Hermida, 2015, p. 223).

causas de discriminación (raza y género) en dos dimensiones distintas (interna y externa), plantea la necesidad de abordar su tratamiento desde la perspectiva global que proporciona la noción de discriminación múltiple interseccional, de forma que las necesidades específicas y las diferencias intragrupalas de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas no queden invisibilizadas.

Este escenario se prolonga en el tiempo como consecuencia de la inacción de los poderes públicos, que, con el fin de respetar las costumbres de la etnia, permiten determinadas prácticas que desembocan en que las mujeres de raza gitana contraigan matrimonio por el rito gitano y tengan hijos a edades muy tempranas, lo que dificulta su acceso a la educación y al empleo (De Lama, 2013, p. 280). Esta adversa situación tendrá, asimismo, una proyección negativa respecto de futuras prestaciones de Seguridad Social, como evidencia la denegación de la pensión de viudedad a una mujer gitana que contrajo matrimonio por el rito gitano, que el Tribunal Constitucional (STC 69/2007, de 16 de abril) consideró fundada en derecho, pero el Tribunal de Estrasburgo (Sentencia del TEDH –STEDH– de 9 diciembre 2009) entendió que vulneraba el derecho de igualdad de trato³¹. La doctrina ha tildado este caso como un supuesto de discriminación múltiple por razón de raza y sexo (Catalán, 2010, p. 15; Hermida, 2015, p. 240), por entender que no se plantearía respecto de una mujer paya (que no hubiera contraído matrimonio por dicho rito) y, aunque podría darse respecto de un hombre gitano, dicha situación le afectará en menor medida que a la mujer de la misma etnia³², a quien la tradición cultural y social excluye del mundo laboral y confina al hogar.

4.1.2. Género y edad

El concepto de discriminación múltiple resulta especialmente idóneo para explicar determinadas situaciones de discriminación relacionadas con la edad, porque el envejecimiento en las culturas occidentales suele ser entendido como sinónimo de discapacidad, al menos en el contexto del empleo. Las personas de edad avanzada son consideradas menos productivas, menos receptivas a los cambios, al tiempo que se presume que comportarán costes económicos para la empresa debido a potenciales problemas de salud y a unos salarios más elevados (Roseberry, 2011, p. 25).

Aunque, con carácter general, la edad avanzada tiene una connotación peyorativa en el ámbito del empleo, dicho factor parece perjudicar especialmente a las mujeres (Moore, 2007), puesto que

³¹ Aunque la STEDH de 9 diciembre 2009 (asunto Muñoz Díaz contra España) concluyó que la doctrina de la STC 69/2007 constituía una violación del Convenio Europeo de Derechos Humanos, no lo hizo con base en la existencia de una discriminación por razón de raza y sexo, sino por violación del artículo 14 del convenio en conjunción con el artículo 1 del protocolo número 1, al entender que se había vulnerado el derecho de igualdad de trato al no reconocer las necesidades particulares impuestas por la diversidad cultural (matrimonio católico frente al realizado por rito gitano) ni equiparar a la situación de pareja de hecho la convivencia (durante casi 30 años y de la que nacieron 6 hijos) entre la demandante y el causante de la pensión, habiendo actuado de buena fe, pues los propios actos de reconocimiento (mediante libro de familia, título de familia numerosa, cartilla de la Seguridad Social) de las autoridades públicas españolas le hicieron creer en la realidad y eficacia de su matrimonio. Para un análisis de la sentencia, véase Rivas (2010, pp. 19-23).

³² Razón por la cual, De Lama (2013, p. 283) considera que se trata de un caso de discriminación indirecta.

las de mayor edad tienen menos probabilidad de tener empleo y, aun en el caso de estar empleadas, ocuparán, en un porcentaje más elevado que los hombres, puestos de inferior categoría profesional y peor remunerados (Loretto y Vickerstaff, 2011, p. 68). Este hecho aparece implícitamente reconocido en la Directiva 2008/78/CE, cuyo artículo 6, sobre la justificación de diferencia de trato con base en la edad, advierte expresamente que ello no debe generar una discriminación por razón de sexo.

No existe consenso respecto de cuál de los motivos de discriminación (género o edad) prevalece en estas situaciones, pero un sector doctrinal ha concluido que ambas causas se refuerzan mutuamente por el hecho de que, desde la perspectiva masculina, el valor de la mujer se centra en su apariencia física, en particular para determinados puestos de trabajo como secretarías, azafatas y personal de recepción (Loretto y Vickerstaff, 2011, p. 68)³³. En consecuencia, las trabajadoras se ven sometidas simultáneamente a la presión ejercida por los prejuicios relacionados con la edad y la apariencia física³⁴.

Por esta razón, la discriminación múltiple por género y edad puede tener especial impacto en el mundo de la publicidad y los medios. Es conocido, en este sentido, el caso *Miriam O'Reilly v. BBC*³⁵, planteado en el Reino Unido, en el que la presentadora del programa *Countryfile* denunció que había sido retirada del programa por una combinación de causas de discriminación, concretamente, el sexo y la edad. Si bien el tribunal únicamente estimó la demanda respecto de la discriminación por razón de la edad, concluyendo que no hubo discriminación sexual, por entender que un hombre mayor no hubiera sido tratado mejor, la sentencia constituye un paso adelante en la protección frente a la discriminación múltiple, pues señala que una hipotética práctica de empresa que impidiera a las mujeres mayores de 40 años postularse a un empleo sería ilegal aun cuando no exista una norma que prohíba expresamente la discriminación múltiple, pues «la característica protegida no tiene por qué ser la única razón, ni tan siquiera la razón principal, por la que una persona sufre trato discriminatorio»³⁶.

En otro orden de consideraciones, la mayor incidencia de bajas de corta duración en mujeres de edad avanzada justifica, asimismo, el análisis de las decisiones de despido basadas en el absen-

³³ La especial incidencia de la discriminación múltiple por razón del género y la edad en los puestos de recepcionista ha sido también advertida en el informe elaborado por el Danish Institute for Human Rights (2007, p. 24).

³⁴ La doctrina inglesa (Grant, 2011, p. 11) afirma la existencia de una forma de discriminación relacionada con la apariencia (*lookism*) que afecta de modo diferente a las trabajadoras, pues trivializa su aportación laboral, reduce el valor de sus habilidades y competencias despreciando sus cualidades más relevantes, ahoga su motivación y, por tanto, impone barreras adicionales a las mujeres de mayor edad en el ámbito laboral.

³⁵ Enero de 2011, Employment Tribunal, *case* 2200423/10.

³⁶ En el caso que se plantea hipotéticamente el tribunal (pars. 245-246),

parte del motivo por el que no se permite a una mujer de más de 40 años postularse para el puesto es que es mujer. Otra de las razones es que es mayor de 40 años. Ambos son elementos relevantes de la razón por la que la misma sufre un trato perjudicial. En tales circunstancias, consideramos que está claro que la mujer está sujeta a discriminación por sexo y edad.

tismo (amparadas, en nuestro ordenamiento, en el art. 54 d) Estatuto de los Trabajadores [ET]) desde el prisma de una posible discriminación múltiple indirecta (Wright y Conley, 2011, p. 462).

Por último, aunque no referido al ámbito laboral, interesa traer a colación otro caso ejemplificativo de esta combinación de causas de discriminación, resuelto por la STEDH de 25 de julio de 2017 (caso Carvalho Pinto de Sousa Morais contra Portugal), relativa a una mujer que, por error médico en una operación quirúrgica, padece incontinencia urinaria, dolor al andar y sentarse e imposibilidad de mantener relaciones sexuales. El TEDH concluye que constituye discriminación múltiple basada en el sexo y la edad la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) portugués, que reduce las indemnizaciones inicialmente reconocidas a la demandante por considerar que, dada la edad de sus hijos, solamente tenía que cuidar de su esposo y, debido a su propia edad (50 años), el sexo ya no era tan importante como en su juventud.

4.1.3. Género y discapacidad

El Foro Europeo de Personas con Discapacidad adoptó, en 1997, el Manifiesto de las Mujeres con Discapacidad de Europa³⁷, que advirtió que las situaciones y necesidades específicas de las mujeres y niñas con discapacidad habían estado desatendidas, por lo que presentaba una recopilación de recomendaciones destinadas a mejorar la vida de las mujeres y niñas con discapacidad de la Unión Europea. Posteriormente, en el año 2002, el Consejo de Europa elaboró un informe sobre «La discriminación ejercida contra las mujeres con discapacidad» (2002) que reflejaba claramente el especial impacto negativo que la intersección entre género y discapacidad tiene en las personas.

Igualmente, el hecho de que «las mujeres y niñas con discapacidad suelen estar expuestas a un riesgo mayor, dentro y fuera del hogar, de violencia, lesiones o abuso, abandono o trato negligente, malos tratos o explotación», aparece denunciado en el preámbulo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), cuyo artículo 6 reconoce, además, «que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación», por lo que establece que los Estados parte «adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales». Asimismo, el artículo 28 b) declara la obligación de los Estados de «asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en particular las mujeres y niñas y las personas mayores con discapacidad, a programas de protección social y estrategias de reducción de la pobreza».

Con mayor precisión, la Resolución del Parlamento Europeo sobre la situación de las mujeres con discapacidad en la Unión Europea (2007)³⁸ pide a los Estados miembros que tengan en cuenta las necesidades específicas de las mujeres en todas las políticas a escala nacional,

³⁷ Adoptado en Bruselas, el 22 de febrero de 1997, por el Grupo de Trabajo sobre la Mujer frente a la Discapacidad del Foro Europeo de la Discapacidad (<<https://www.cermi.es/es/mujeres/publicaciones/manifiestos/22-2-1997>>).

³⁸ Resolución de 26 de abril de 2007 (2006/2277(INI)).

regional y local y, en particular, en las políticas de urbanismo y en la educación, el empleo, la vivienda, el transporte, la salud y los servicios sociales (apdo. 2), para que puedan avanzar en aquellos ámbitos de la vida social, laboral, cultural y política en que su presencia es aún insuficiente (apdo. 3); que promuevan y financien con recursos adecuados políticas y servicios innovadores sobre la base del género y la discapacidad, en particular, en lo que se refiere a la asistencia personal, la movilidad, la salud, la educación, la formación, el aprendizaje permanente, el empleo, la vida independiente y la seguridad social (apdo. 4); y que adopten acciones para aumentar la tasa de ocupación de las mujeres con discapacidad e impidan todo tipo de discriminación por parte de los empresarios al emplear a mujeres con discapacidad (apdo. 17).

Por su parte, en 2015, el Comité de Naciones Unidas para los Derechos de las Personas con Discapacidad recomendaba a la UE que adoptara medidas a fin de «asegurar que la discriminación de cualquier clase por razón de discapacidad sea prohibida, incluyendo la discriminación múltiple e interseccional» (United Nations, Committee on the Rights of Persons with Disabilities –CRPD Committee– 2016, p. 3). El mismo comité volvió a tratar la discriminación múltiple e interseccional en dos comentarios generales que emitió en 2016, uno de los cuales se refería a «las mujeres y niñas con discapacidades» (CRPD Committee, 2016). También en el ámbito de Naciones Unidas, el Grupo de Trabajo sobre Discriminación contra las Mujeres emitió en 2016 un informe sobre «discriminación contra las mujeres en el área de la seguridad y salud», que recomienda a los Estados «proveer especial protección y servicios de apoyo a las mujeres víctimas de múltiples formas de discriminación», con particular atención en las mujeres con discapacidades, mujeres migrantes, lesbianas, bisexuales y transexuales (Working Group on the issue of discrimination against women in law and in practice, 2016).

En algunos países de la UE, como es el caso de Alemania³⁹, Austria⁴⁰ y Malta⁴¹, existen también previsiones legales que expresamente se refieren a la discriminación de las mujeres discapacitadas y que abordan sus necesidades específicas.

³⁹ En este sentido véase el § 2 (1) de la Ley federal para la igualdad de las personas con discapacidad de 27 de abril de 2002 (*Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen*, Behindertengleichstellungsgesetz –BGG–, <<https://www.gesetze-im-internet.de/bgg/BGG.pdf>>), según el cual:

Para garantizar la igualdad de derechos de mujeres y hombres y prevenir la discriminación contra las mujeres con discapacidad por varias razones, se deben tener en cuenta las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad y eliminar las desventajas existentes.

⁴⁰ De conformidad con el § 11 de la Ley federal para la igualdad de las personas con discapacidad (*Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen*, Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz –BGStG, BGBl. I Nr. 82/2005, <<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228>>), si una persona alega la violación de la prohibición de discriminación por discapacidad prevista en dicha ley federal y la violación de la prohibición de discriminación por motivos étnicos o de sexo, todas las causas se tratarán en el mismo procedimiento regulado de conformidad con el § 10 de dicha ley federal.

⁴¹ La Ley sobre igualdad de oportunidades (personas con discapacidades), núm. XXIV de 2016, prohíbe la discriminación múltiple de las personas con discapacidad (FRA, 2017, p. 71).

En el ámbito laboral, se plantea además la posible discriminación múltiple interseccional de la mujer afectada por determinadas enfermedades crónicas. Ello ocurre porque las trabajadoras tienen mayor riesgo que sus compañeros varones de padecer consecuencias laborales negativas (*v. gr.*, el despido por absentismo *ex art.* 52 d) ET), derivadas del padecimiento de patologías predominantemente femeninas como la fibromialgia y el síndrome de fatiga crónica o el cáncer de mama. Por ello, sin perjuicio de la inclusión de estas enfermedades crónicas en el concepto de discapacidad a efectos de lograr la tutela antidiscriminatoria, en los términos expresados por el TJUE⁴², la doctrina ha demandado una mayor atención y protección de estas situaciones por parte de la negociación colectiva (Rivas, 2011, pp. 83-114), a lo que habría que sumar la inclusión de dichas patologías en el catálogo de enfermedades profesionales en atención a las circunstancias concurrentes.

Por otra parte, se ha afirmado que la discriminación asociada a la obesidad (*fatphobia*) tiene mayor impacto en las mujeres que en los hombres, por lo que podría ser abordada desde la perspectiva de la discriminación múltiple por razón de género y discapacidad, en la medida en que es posible asimilar las enfermedades y patologías derivadas del exceso de peso a una discapacidad (Solanke, 2011, pp. 209 y ss.), según se deduce de la doctrina del TJUE⁴³.

Por último, en lo que concierne al acceso a la asistencia sanitaria, los estudios realizados en esta materia reflejan una especial vulnerabilidad de las personas con discapacidad como consecuencia, entre otros motivos, de la falta de adaptación de los servicios y espacios⁴⁴, circunstancia que afecta especialmente a las mujeres con discapacidad embarazadas. Ello no obstante, a diferencia de lo que ocurre en el ámbito del empleo y la ocupación, la normativa comunitaria en materia de protección social únicamente prohíbe expresamente la discriminación por razón de sexo, raza y origen étnico (arts. 3.1 e) y 17.2 Directiva 2000/43/CE), lo que puede comportar un nivel de garantías menos completo y eficaz respecto de otras causas de discriminación y, en particular, en lo que concierne a las mujeres con discapacidad. Por esta razón, se ha postulado la adopción de una normativa antidiscriminatoria que proscriba el resto de motivos de discriminación en el ámbito de la protección social, incluida la Seguridad Social y la asistencia sanitaria (Danish Institute for Human Rights, 2007, p. 7).

⁴² SSTJUE de 11 de abril de 2013 (caso HK Danmark, asuntos C-335/11 y C-337/11), 18 de diciembre de 2014 (asunto C-354/13) y 1 de diciembre de 2016 (caso Daouidi, asunto C-395/15).

⁴³ La STJUE de 18 de enero de 2018, asunto C-270/16 (Carlos Enrique Ruiz Conejero contra Ferroservicios Auxiliares, SA y Ministerio Fiscal), declara que:

En el supuesto de que, en determinadas circunstancias, la obesidad del trabajador de que se trate acarree una limitación de la capacidad como la contemplada en el apartado anterior de la presente sentencia, esa obesidad estará incluida en el concepto de «discapacidad» a efectos de la Directiva 2000/78 (véase, en este sentido, la Sentencia de 18 de diciembre de 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, apartado 59).

⁴⁴ Informe «Data in Focus Report 5, Multiple discrimination», citado por FRA (2013, p. 2).

4.1.4. Género y religión

La prohibición del uso del velo islámico en el lugar de trabajo, en cuanto expresión de la identidad cultural y religiosa de un pueblo que recae únicamente en la mujer, ha llevado a la doctrina a afirmar que las decisiones empresariales de condicionar el empleo al no uso de dicha prenda o de despedir a la trabajadora musulmana que la lleve constituyen supuestos de doble discriminación contraria a los derechos fundamentales a la libertad religiosa (art. 16 CE) y al trato igual y no discriminatorio por razón de sexo y religión (art. 14 CE) (Rivas, 2016, p. 196).

No obstante, de la STJUE de 14 de marzo de 2017, dictada en el asunto C-157/15 (Achbita contra G4S Secure Solutions), se deduce que tal prohibición y, en consecuencia, el ejercicio del poder disciplinario empresarial en caso de su incumplimiento por parte de la trabajadora, no sería contraria a la libertad religiosa ni discriminatoria por razón de la religión, cuando existen directrices empresariales de aplicación generalizada a todos los trabajadores y trabajadoras, con relación al uso de símbolos religiosos o cualquier tipo de indumentaria con connotaciones religiosas en la empresa, siempre que tal norma persiga una finalidad legítima, como sería la voluntad de seguir un régimen de neutralidad en las relaciones con los clientes y dicha norma se aplique de forma congruente y sistemática⁴⁵. Tal doctrina ha sido objeto de crítica por un sector doctrinal que considera que la facultad de la empresa de imponer una política de neutralidad religiosa no respeta la libertad religiosa en su vertiente externa (*forum externum*), en cuanto comporta el deber de proteger la manifestación pública de la fe religiosa (Aparicio, 2017, pp. 298 y ss.).

Por otra parte, conforme a lo previsto en el artículo 4.1 de la Directiva 2000/78/CE y en el apartado 19 del preámbulo de la Directiva 2006/54/CE, es legítima la diferencia de trato basada en la religión y/o el género cuando esté justificada en un requisito profesional y determinante, el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado. En este sentido, la prohibición del uso del velo estaría justificada cuando se trate de una condición esencial e inherente a las características del empleo, si bien, según la STJUE de 14 de marzo de 2017, asunto C-188/15 (Boungnaoui y Association de Défense des Droits de L'homme contra Micropole, SA), no se entenderá que dicha prohibición queda justificada por exigencias esenciales del puesto de trabajo cuando el uso del velo venga condicionado por las preferencias de la clientela de la empresa basadas en prejuicios sociales⁴⁶.

⁴⁵ Por el contrario, el TEDH, en su Sentencia de 15 de enero de 2013 (caso Eweida y otros contra Reino Unido), concluyó que era discriminatoria la prohibición de portar una cruz a una trabajadora de determinada línea aérea, pues la misma empresa había consentido el uso de *yihabs* y turbantes a otros trabajadores sin que ello hubiera causado un perjuicio a la imagen de la empresa.

⁴⁶ En análogo sentido, la STJUE de 10 de julio de 2008, asunto C-54/07 (Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contra Firma Feryn NV contra Feryn NV), consideró que la empresa belga Feryn no podía justificar su negativa a contratar trabajadores extranjeros en su deseo de adaptarse a los deseos de sus clientes.

4.2. TRANSVERSALIDAD E INTERSECCIONALIDAD, DOS IDEAS COMPLEMENTARIAS

Dado que, como reconocen los textos internacionales anteriormente mencionados, las mujeres son especialmente vulnerables a la discriminación por la pertenencia a determinada raza o etnia, la discapacidad, la religión, etc., el adecuado tratamiento de las causas de discriminación desde el punto de vista de su conocimiento, prevención y tutela tiene como presupuesto «aplicar una perspectiva de género transversal» (Rodríguez-Piñero, 2015, p. 4). Y ello porque el principio de transversalidad o *mainstreaming* de género⁴⁷ implica la integración de la perspectiva de género mediante

la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.⁴⁸

En consecuencia, la transversalidad de género contribuye a conocer mejor las causas de las desigualdades entre mujeres y hombres, así como la forma en que interactúan sobre la mujer las mencionadas causas de discriminación junto con la debida al sexo, proporcionando estrategias para identificar y afrontar la discriminación múltiple y reforzar la protección de la mujer.

En este sentido, el Quinto Programa de Acción comunitaria para la Igualdad de Oportunidades (2001-2006) hace hincapié en la necesidad de trabajar desde la transversalidad de género profundizando en las discriminaciones múltiples de las mujeres. El Informe del Parlamento Europeo sobre «la situación de las mujeres de los grupos minoritarios en la Unión Europea» (2004) resulta especialmente expresivo de la conveniencia de utilizar la estrategia de transversalidad de género en la lucha frente a la discriminación múltiple padecida por las mujeres discapacitadas, migrantes y romaníes. La transversalidad de género también aparece como idea base en las Directivas 2002/73/CE y 2004/113/CE, así como en la Ley orgánica 3/2007, que las transpone a nuestro ordenamiento, estableciendo como principio fundamental «la consideración de la dimensión transversal de la igualdad [como] de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio» (exposición de motivos).

⁴⁷ La Conferencia Mundial sobre la Mujer, de Naciones Unidas, celebrada en Beijing en 1995, advirtió de la necesidad de trasladar las cuestiones de género al centro de las políticas generales, concluyendo que la estrategia de *mainstreaming* de género es la más adecuada para superar las situaciones de discriminación de las mujeres. Dicha idea se incorpora también al derecho de la Unión Europea, donde aparece recogida a partir del Cuarto Programa de Acción comunitaria para la Igualdad de Oportunidades (1996-2000), que estableció la transversalidad de la perspectiva de género como línea de actuación, y en el artículo 3.2 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (TCE) –posterior art. 8 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) (2010)–, según el cual, «En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad».

⁴⁸ Informe del Grupo de expertos sobre la integración de la perspectiva de género, Consejo de Europa, 1998.

En definitiva, al igual que la construcción doctrinal de la interseccionalidad, el principio de transversalidad contribuye a afrontar la desigualdad de género y la discriminación múltiple basada en el género y otra u otras causas. Lejos de ser herramientas excluyentes, ambas se complementan, toda vez que el mejor conocimiento de la realidad que proporciona la idea de interseccionalidad puede mejorar la acción política frente a la discriminación múltiple (Expósito, 2012, p. 205), al tiempo que la discriminación múltiple interseccional debe ser combatida mediante iniciativas con un enfoque integral (Brothers, 2003) o con perspectiva transversal.

5. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE, MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA Y POLÍTICAS DE FOMENTO DEL EMPLEO

Aunque el fenómeno de la discriminación múltiple se puede manifestar en cualquier ámbito social y sector de actividad (empleo, vivienda, seguridad social, educación, contratación/prestación de bienes y servicios, etc.), es en la esfera laboral donde se detecta con mayor frecuencia (Kantola y Nousiainen, 2009, p. 467). Los estudios realizados en esta materia demuestran que las víctimas de discriminación por diversos motivos a la vez «presentan los niveles más altos de desempleo y se encuentran concentradas en gran medida en empleos mal remunerados» (Rodríguez-Piñero, 2015, p. 6.). Buen ejemplo de esta situación es el constituido por el personal al servicio del hogar familiar, un sector muy feminizado⁴⁹, integrado por gran número de trabajadoras extranjeras, en muchas ocasiones en situación irregular (UNIFEM, 2001, pp. 378-379). Por esta razón, la doctrina ha concluido que el trabajo doméstico constituye «un frente de lucha especial contra la discriminación múltiple, ya que, junto al sexo, en muchos casos la desigualdad radica en motivos étnicos o de extranjería» (López, 2012, p. 6; Herranz, 2013, p. 245).

La mayor visibilidad de la discriminación múltiple en el ámbito laboral puede deberse a la existencia de una normativa antidiscriminatoria –a la que se suma la doctrina judicial y científica derivada de su aplicación e interpretación– más desarrollada en materia de empleo y ocupación, en cuanto contempla un mayor número de causas de discriminación prohibidas que en el resto de los ámbitos⁵⁰, recoge la exigencia, como se ha visto, de una transversalidad de género en el tratamiento de otras causas de discriminación, y, en algunos casos, prohíbe expresamente la discriminación múltiple (Danish Institute for Human Rights, 2007, p. 47).

⁴⁹ Según el Informe de la OIT sobre «Los trabajadores domésticos en el mundo», publicado en enero de 2013, el 83 % de los trabajadores domésticos son mujeres, y el 17 %, hombres; el trabajo doméstico representa el 3,5 % del empleo femenino total y el 0,5 % del empleo masculino. En algunas regiones se llega incluso a una de cada cinco trabajadoras (Oriente Medio) o a una de cada seis (Salcedo, 2014, p. 105).

⁵⁰ En efecto, en materia de empleo y ocupación, las directivas europeas prohíben la discriminación por razones de género (Directiva 2006/54/CE), raza u origen étnico (Directiva 2000/43/CE), religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual (Directiva 2000/78/CE).

De dicha normativa (arts. 4.2 c) y 16.2 ET), así como como de la jurisprudencia constitucional⁵¹ y comunitaria⁵², se deduce que la prohibición de discriminación no solo se refiere a la determinación de las condiciones de trabajo y al momento de extinción del contrato, sino también al acceso al empleo, siendo esta máxima extensible a la discriminación múltiple.

Sin embargo, ni la prohibición de la discriminación en el acceso al empleo ni la previsión de sanciones y reparaciones en el plano individual bastan para hacer frente a esta lacra y corregir sus efectos, de ahí que sea necesario adoptar medidas de acción positiva destinadas a incentivar el empleo de los colectivos en quienes convergen las características susceptibles de discriminación (Dupont, 2015, p. 260)⁵³. Debe recordarse en este punto que la adopción de medidas específicas con el fin de prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por cualquiera de los motivos de discriminación prohibidos⁵⁴ y de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral (art. 3 Directiva 2006/54/CE) no constituye una vulneración del principio de igualdad de trato en el ámbito de la UE⁵⁵.

En nuestro ordenamiento, la posibilidad de que los poderes públicos adopten medidas de acción positiva aparece contemplada en el artículo 14.6 de la LOI con relación a «las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género». Y, como recordaba el artículo 7.3 del proyecto de Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en supuestos de discriminación múltiple, dichas medidas de acción positiva «deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación».

El artículo 42.2 de la LOI se refiere expresamente a la posibilidad de destinar programas de inserción laboral activa de personas en desempleo a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres en dichos programas. Por su parte, tanto el artículo 43 de la misma norma como el artículo 17.4 del ET autorizan a la negociación colectiva a establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

⁵¹ Entre otras, véanse las SSTC 216/1991, 229/1992, 3/1995, 41/1999 y 250/2000.

⁵² Por todas, Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 9 de febrero de 1999, asunto C-167/97.

⁵³ Ello, sin perjuicio de la necesidad de adoptar medidas destinadas a atacar los estereotipos de género que se encuentran en el origen de la discriminación laboral por razón de género, entre las que cabe señalar las tendentes a facilitar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en los trabajos de cuidados, destacando en este punto las propuestas de López (2018).

⁵⁴ *Cfr.* Directiva 2000/78/CE, artículo 7.

⁵⁵ La validez de estas medidas tiene asimismo fundamento en los artículos 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y 157.4 del TFUE con relación a las medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

Asimismo, el artículo 17.3 del ET autoriza al Gobierno a «otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo», precepto que es preciso poner en relación con las previsiones de la Ley de empleo⁵⁶, que señalan, entre los objetivos de nuestra política de empleo, el de garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo (art. 2 a), y asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, entre los que cita, expresamente, a las mujeres, personas jóvenes, con discapacidad y paradas de larga duración y mayores de 45 años (arts. 2 d) y 30).

Pues bien, en aplicación de estas previsiones se han diseñado determinados programas de fomento que regulan incentivos a la contratación combinando varias circunstancias que pueden entorpecer la inserción laboral de las personas desempleadas, como pueden ser el género, la discapacidad y la edad⁵⁷. No obstante, se echan en falta incentivos que tengan en cuenta la conjunción de las circunstancias de sexo y pertenencia a determinada raza o minoría étnica (en sectores en los que estén subrepresentadas), a las que también se refiere el precitado artículo 14.6 de la LOI. En este punto, cabe traer a colación la Comunicación anual de la Comisión Europea de 2017 sobre Revisión intermedia del Marco europeo de estrategias nacionales de integración de los gitanos, cuyo apartado 3.1.2 recomienda a los Estados adoptar políticas eficaces a fin de incentivar a los empleadores a contratar a jóvenes y mujeres gitanas, cuya tasa de empleo es muy inferior a la de los varones de la misma etnia.

En todo caso, la consideración conjunta de todas estas circunstancias no debería conducir a la exclusión de las mujeres no afectadas por discapacidad o fuera de los rangos de edad anteriormente referidos de las medidas de fomento del empleo y el autoempleo, pues, según se ha visto, las mujeres constituyen un colectivo priorizado independientemente de otras circunstancias como la edad o la discapacidad⁵⁸, como demuestra el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), en el que el Consejo de la UE insta a la adopción de «medidas para suprimir las desigualdades de género y combatir la segregación por sexos en el mercado laboral» y, en particular, a «a) promover el empleo de la mujer en todos los tramos de edad y reducir las desigualdades en materia de empleo por medios como la lucha contra toda forma de discriminación».

⁵⁶ Real Decreto legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de empleo.

⁵⁷ A modo de ejemplo, la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de mejora del crecimiento y del empleo, contempla incentivos por la contratación indefinida o por la transformación en indefinidos de determinados contratos temporales celebrados con personas con discapacidad (al menos, 33 % de grado de discapacidad), cuya cuantía se incrementará en 70,83 euros/mes (850 euros/año) cuando se trate de mujeres (art. 2.2 Ley 43/2006). Por otra parte, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, limita las bonificaciones especiales para el contrato de fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo a la contratación de personas desempleadas que se encuentren en la franja de edad priorizada (jóvenes entre 16 y 30 años o mayores de 45 años) y prevé un incremento de la bonificación de la cuota empresarial cuando, además, se trate de contratos concertados con mujeres en sectores en los se hallen subrepresentadas (art. 4.5).

⁵⁸ Artículos 2 a) y d) y 30 de la Ley de empleo. Sobre la cuestión, véase Ferrando, García y López (2013, pp. 426-427).

6. IMPLICACIONES PROCESALES DE LA TUTELA FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

La tutela judicial efectiva frente a la discriminación múltiple requiere la superación de los esquemas tradicionales basados en un único motivo de discriminación (Rodríguez-Piñero, 2015, pp. 6-7), que, como se expone a continuación, imposibilitan la formulación de la demanda con base en dos o más causas de discriminación, dificultan la elección de un sujeto comparable adecuado a efectos de la prueba de la discriminación e infravaloran los daños y perjuicios padecidos por las víctimas de varios motivos de discriminación, impidiendo la aplicación de un resarcimiento suficiente y de una sanción proporcionada al comportamiento antijurídico agravado.

6.1. ACUMULACIÓN DE ACCIONES

El planteamiento de una acción basada en la discriminación múltiple aditiva o interseccional exige poner de manifiesto la interacción (cuantitativa o cualitativa) de los efectos de una pluralidad de causas de discriminación, con la invocación de dichas causas en una misma demanda, de forma que el órgano judicial pueda valorar la situación desde una perspectiva integral (Abril, 2013, p. 322). En caso contrario, cuando se consideran aisladamente los distintos motivos de discriminación concurrentes, el fenómeno discriminatorio es indetectable (De Lama, 2013, p. 273).

Sin embargo, la mayoría de los tribunales europeos abordan únicamente un motivo de discriminación por caso (Abril, 2013, p. 316). Y es que son pocos los ordenamientos que contemplan expresamente este fenómeno y aún menos los que recogen mecanismos específicos para luchar contra el mismo y reparar sus consecuencias. El problema se plantea especialmente respecto de los Estados que cuentan con una lista cerrada de causas de discriminación prohibidas y cuyas leyes antidiscriminatorias se hallan circunscritas a concretos ámbitos de aplicación. Es el caso del Reino Unido, donde el debate acerca de la falta de protección de las víctimas de discriminación múltiple surgió fundamentalmente a raíz del caso *Bahl v. The Law Society and others*⁵⁹, en el que tanto el Employment Appeal Tribunal como la Court of Appeal concluyeron que no cabía admitir una única demanda basada en dos causas –raza y sexo, en el caso enjuiciado– de discriminación.

Aunque, con posterioridad a dicha jurisprudencia, la *Section 14* de la *Equality Act 2010* contempla la posibilidad de plantear una reclamación basada en la combinación de características protegidas⁶⁰, dicho precepto, aún pendiente de entrada en vigor, se limita a la posibilidad de

⁵⁹ (2004), *Industrial Relations Law Report (IRLR)*, 799.

⁶⁰ Las características protegidas a estos efectos son: edad, discapacidad, reasignación de género, raza, religión o creencia, sexo y orientación sexual (*Section 14 [2] Equality Act 2010*).

discriminación directa por combinación de dos causas de discriminación (*dual discrimination*)⁶¹, razón por la que ha merecido la crítica de un sector doctrinal⁶².

En defecto de una normativa que permita recabar la tutela frente a la discriminación por la combinación de dos o más causas prohibidas, la doctrina inglesa ha postulado una interpretación más flexible de la legislación vigente, a fin de que se admita la posibilidad de plantear simultáneamente una demanda por diversos factores de discriminación concurrentes en supuestos de discriminación múltiple. Para ello, se apoya en el precitado caso O'Reilly, en el que una trabajadora demandó a la cadena BBC por discriminación múltiple basada en el sexo y la edad. La cadena BBC alegó que, aun cuando se pudiera demostrar que el motivo de la decisión había sido una combinación de ambas causas de discriminación, ello no constituiría una discriminación prohibida puesto que la ley no prohibía la discriminación múltiple. Aun cuando la demanda no tuvo éxito en lo concerniente a la discriminación por edad, lo relevante en este caso, a juicio de la doctrina, es que el tribunal entró a considerar la concurrencia de ambas causas de discriminación planteadas en una misma demanda.

En lo que concierne al ordenamiento español, la normativa procesal laboral autoriza, con carácter general, la acumulación de cuantas acciones tenga la parte actora contra la demandada, aunque procedan de diferentes títulos, siempre que todas ellas puedan tramitarse ante el mismo juzgado o tribunal (art. 25.1 Ley reguladora de la jurisdicción social –LRJS–). Ciertamente, el artículo 26.1 de la LRJS impide acumular «entre sí ni a otras distintas en un mismo juicio, ni siquiera por vía de reconvencción, las acciones (...) de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas», pero el artículo 178.1 de la LRJS precisa que la imposibilidad de acumulación se refiere a «acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela del citado derecho o libertad».

Con relación al último precepto, la doctrina ha entendido que «lo relevante es que los motivos de impugnación invocados solo pueden ser aquellos que signifiquen infracción de los derechos fundamentales» (Cavas, 2013, p. 928), por lo que cabe (y es práctica común) sustentar una pretensión o acción en la infracción de varios derechos fundamentales, verbigracia, los consagrados en los artículos 28.1 y 24 de la CE (STC 247/2006), o aun del mismo derecho al trato igual y no discriminación consagrado en el artículo 14 de la CE, pero alegando su vulneración por distintos motivos de discriminación. Se habla, en ambos casos, de «acumulación relativa», en la medida en que se solicita la vulneración de uno o varios derechos fundamentales a partir de la misma causa de pedir y de los mismos hechos lesivos.

⁶¹ Por otra parte, si se concluye la existencia de discriminación por discapacidad por una combinación de deficiencias, se tratará como una única causa de discriminación. *Cfr.* HL Hansard 19/10/2009 *col* WA38-30 y Hansard 13/01/10 *col* 547.

⁶² Sobre el alcance de la prohibición contenida en dicha cláusula, puede leerse el debate desarrollado en la House of Lords el 13 de enero de 2010, en el seno del *Equality Bill Committee*: <<https://publications.parliament.uk/pa/ld200910/ldhansrd/text/100113-0006.htm#10011370000078>>.

En suma, nada obsta en nuestra normativa procesal al planteamiento de una reclamación por discriminación interseccional. Cuestión distinta es que tenga posibilidades de triunfar en la práctica, por la falta de tradición, el desconocimiento judicial de este fenómeno o la propia dificultad de identificar otros factores de discriminación en presencia de la causa más visible, como suele suceder con el género o la religión.

6.2. PRUEBA DE LA DISCRIMINACIÓN: LA IDENTIFICACIÓN DE UN SUJETO COMPARABLE

Cuando en la demanda se denuncia un supuesto de discriminación múltiple interseccional, es precisa «la prueba del contexto discriminatorio generado por la conjunción de estas causas que operan combinadamente» y dan lugar a la exclusión social del grupo estigmatizado, ya sea en materia laboral (acceso al empleo, condiciones laborales o extinción del contrato), ya en materia de seguridad social (Rodríguez-Piñero, 2015, p. 7). No obstante, la jurisprudencia comunitaria y la realidad normativa de los Estados miembros de la UE están muy lejos de favorecer esa actividad probatoria.

Mientras que el TEDH ha optado por una aproximación flexible al fenómeno de la discriminación múltiple, a la que seguramente ha contribuido la definición abierta contenida en el artículo 14 del CEDH, el TJUE ha efectuado una interpretación estricta de los criterios sobre actividad probatoria recogidos respecto de cada causa de discriminación en la directiva correspondiente. Muestra de ello es la Sentencia de 24 de noviembre de 2016, caso Parris (asunto C-443/15), en la que el tribunal concluye que la normativa irlandesa, según la cual, para causar el derecho a la prestación de supervivencia se exige que la unión civil registrada se hubiera celebrado antes de alcanzar la edad de 60 años, no discrimina por razón de la orientación sexual y de la edad a las parejas homosexuales que no pudieron inscribirse antes de dicha edad, por no permitirlo la legislación irlandesa. El Tribunal de Luxemburgo afirma que no cabe deducir la existencia de una discriminación basada en el efecto combinado de la orientación sexual y de la edad «cuando no se haya constatado una discriminación en razón de dichos motivos considerados por separado»⁶³. De esta forma, el TJUE requiere la existencia de un término de comparación respecto de cada una de las causas de discriminación alegadas por separado, lo que conduce a invisibilizar el problema que se produce en las parejas homosexuales de cierta edad, pues, si se las compara con las parejas heterosexuales con independencia de su edad, el requisito de que la unión civil estuviera registrada era neutro, como lo es el requisito de la edad de los causantes en la fecha del registro, si no se atiende a la orientación sexual y al hecho de que la legislación irlandesa prohibía las uniones civiles de parejas homosexuales.

⁶³ Para un análisis comparativo de las distintas aproximaciones al fenómeno de la discriminación múltiple por parte del TEDH y el TJUE, véase Lousada (2018, pp. 125-140).

Quizá uno de los países donde más se ha debatido sobre la prueba en caso de discriminación múltiple sea el Reino Unido, donde el éxito de una demanda en esta materia depende de la posibilidad de demostrar que el trato menos favorable se debió a la combinación de características alegadas, en comparación con la forma en que una persona que no comparte ninguna de dichas características es o sería tratada⁶⁴. Seguramente, esta es la solución más idónea, pues elude el riesgo de que una comparación separada con sujetos respecto de cada una de las causas de discriminación consideradas aisladamente conduzca a la invisibilidad del fenómeno⁶⁵. Así, en el caso de la discriminación laboral de las mujeres de raza negra, habrá trabajadoras (blancas) y personas de raza negra (hombres) que hayan recibido el trato deseado, por lo que la discriminación múltiple solo se hace visible si se consideran ambos factores conjuntamente, razón por la que los tribunales ingleses vienen admitiendo como término de comparación la situación de un compañero de raza blanca⁶⁶.

Sin embargo, no siempre es posible hallar un sujeto comparable en el que no concurra ninguno de los elementos cuya interacción determina la discriminación interseccional alegada por la demandante. Como algún autor ha señalado, el problema se resolvería con una aproximación más intuitiva a la prueba, enfocada en la razón por la que la persona es tratada de forma perjudicial, más que en la comparación con un sujeto real o hipotético (Beale y Dobbie, s. f., pp. 1-2). Este enfoque pragmático del problema ha llevado a la jurisprudencia francesa a advertir que la comparación no es condición *sine qua non* para apreciar la existencia de discriminación; es una fórmula que permite a la parte demandante presentar los hechos que indican la existencia de discriminación, pero no necesariamente ha de efectuarse tal comparación para poder demostrar su existencia, según se deduce de las sentencias de la Court de Cassation de 11 mayo de 2010 (núms. 08-45307 y 08-43681) y de 3 de noviembre 2011 (núm. 10-20765) (Mercat-Bruns, 2016, pp. 244-245). Desde el punto de vista de la doctrina de la interseccionalidad, esta perspectiva se logrará poniendo el acento en la pertenencia a un grupo desfavorecido, pues el estigma es, ante todo, un fenómeno objetivo (Solanke, 2017, p. 156).

⁶⁴ En este sentido, véase el apartado 65 del comentario a la *Equality Act 2010* publicado por el Gobierno británico en *Explanatory notes to Equality Act 2010*, c. 15 (<<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/notes/division/3/2/2>>).

⁶⁵ Por esta razón, no se exige a la parte demandante que demuestre que una demanda por discriminación respecto de cada una de las causas alegadas habría tenido éxito de haberse planteado separadamente (apdo. 66 *Explanatory notes*).

⁶⁶ Entre otros precedentes, cabe citar en este sentido *Lewis v. Tabard Gardens TMC Ltd* ([2005] ET/2303327/04), en el que la demandante (Ms. Lewis), trabajadora de color sancionada por criticar a un compañero de origen nigeriano, porque el supervisor entendió que, debido a raza y sexo, su compañero no entendería bien las críticas, adujo en su reclamación un trato más estricto respecto de casos anteriores en que un compañero de raza blanca había obrado del mismo modo. En *Mackie v. G & N Car Sales Ltd t/a Britannia Motor Co.* (*Case*: 1806128/03), el tribunal concluyó que la demandante, trabajadora de raza hindú, había sido discriminada por razón de su raza y género, pues no habría sido sancionada de no haber concurrido en ella tales circunstancias. Asimismo, en *Hewage v. Grampian Health Board* ([2012] IRLR 870, [2012] UKSC 37), una ciudadana británica nacida en Sri Lanka demandó a su empresa por no haber obtenido el mismo apoyo que los colegas de raza blanca que le precedieron y sucedieron en el cargo frente a la conducta problemática de un compañero y a la falta de colaboración del resto de personal de su departamento. Un caso análogo a *Hewage* se plantea en Estados Unidos, en *Howard v. Metropolitan Police Service*, ET (*Cases* 2200184/2013 y 2202916/2013 [157]-[158]).

Distinto es el caso de la discriminación múltiple plural o aditiva, donde el problema se solventa aportando un comparador con relación a cada una de las causas de discriminación. Así, en el precitado asunto O'Reilly, la doctrina judicial ha concluido que, para determinar si la negativa de un puesto de trabajo a una mujer mayor de 40 años constituye discriminación, el ejercicio de comparación se ha de realizar con un hombre mayor de 40 y, a la vez, con una mujer menor de 40 años.

Por último, en materia de prueba y de justificación empresarial del trato desfavorable, parece oportuno señalar que, en el derecho alemán, una vez constatada la diferencia de trato debida a varias de las causas contempladas en el § 1 de la Ley general para la igualdad de trato⁶⁷, solo se considerará acreditado dicho comportamiento cuando la justificación (por las razones contempladas por la ley en relación con el empleo, la religión o la edad, entre otras causas) se extienda a todos los motivos respecto de los cuales se produce la diferencia de trato⁶⁸.

6.3. RESARCIMIENTO DE LOS DAÑOS DERIVADOS DE LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

Una de las principales implicaciones procesales de la discriminación múltiple está relacionada con la cuantificación de la indemnización de los daños y perjuicios ocasionados, habiéndose postulado la necesidad de atender al mayor desvalor existente en la discriminación múltiple y por incidir en personas especialmente vulnerables (Abril, 2013, p. 324).

No obstante sus innegables consecuencias prácticas, se trata de una cuestión apenas abordada en los ámbitos legislativo y judicial. En esta materia, la doctrina judicial canadiense ha reconocido la responsabilidad indemnizatoria por cada una de las causas de discriminación apreciadas. Así, en Baylis-Flannery⁶⁹, el Tribunal de Derechos Humanos de Ontario declaró que la demandante había sido acosada por el empresario por razón de su raza y sexo, y finamente despedida por haberse opuesto a dicha conducta. El tribunal concluyó que la discriminación interseccional a la que había sido sometida la trabajadora había incrementado su angustia mental, de ahí que reconociera una indemnización mayor de la que hubiera correspondido de haber obedecido dicho trato a una sola causa de discriminación.

⁶⁷ *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*, 14 de agosto de 2006 (*BGBI. I S. 1897*) (<http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile>). El citado precepto alude a la discriminación basada en el origen racial o étnico, el sexo, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la identidad sexual.

⁶⁸ § 4 *Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe*:

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

⁶⁹ *Rachael Baylis-Flannery v. Walter DeWilde (cob. Tri Community Physiotherapy)* ([2003] OHRD núm. 20).

En el ámbito europeo, y pese al mérito innegable de haber reconocido supuestos de discriminación múltiple, el TEDH no parece haber traducido de forma explícita el mayor desvalor de este comportamiento en sanciones o indemnizaciones de un importe superior al aplicado en casos en que el mismo tribunal ha apreciado la existencia de discriminación por un único motivo, si bien es difícil comparar supuestos distintos, pues, junto a la concurrencia de una o varias causas de discriminación, es preciso valorar otras circunstancias del caso, como las consecuencias del comportamiento en la víctima y su duración en el tiempo (Abril, 2013, p. 323).

Desde luego, en el plano legislativo, constituyen una excepción los sistemas –v. gr., Austria⁷⁰, Suecia, Croacia, República Checa⁷¹– que contemplan una compensación específica o una responsabilidad agravada⁷².

Aunque en España no se ha regulado expresamente esta cuestión desde la perspectiva resarcitoria, conviene recordar que, conforme al artículo 183.1 de la LRJS, la indemnización se determina «en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental como de los daños y perjuicios adicionales derivados». En lo que concierne a los daños materiales, la persona afectada deberá aportar las bases o parámetros que permitan justificar su cuantía. Distinto es el caso de los daños morales, cuya cuantificación exacta es difícil, por lo que la indemnización impuesta por el tribunal debe encaminarse a resarcir suficientemente a la víctima y contribuir a la finalidad de prevenir el daño (art. 183.2 LRJS). En este sentido, el órgano judicial debería atender a la gravedad del perjuicio ocasionado⁷³, pareciendo lógico concluir que la conciencia de saberse discriminada o minusvalorada por dos o más factores genera una mayor angustia emocional o padecimiento a la persona afectada (Danish Institute

⁷⁰ La ley austriaca de igualdad en la discapacidad establece que las autoridades podrán discrecionalmente considerar la existencia de discriminación múltiple cuando cuantifiquen la indemnización por daños (Danish Institute for Human Rights, 2007, p. 20).

⁷¹ Según describe Solanke (2017, pp. 156-157), la doctrina judicial sueca reconoce un incremento de la compensación cuando se acredita que la discriminación múltiple se ha producido en diferentes momentos, pero no cuando se ha solapado temporalmente la discriminación por diferentes causas. Por su parte, la Ley antidiscriminación croata de 2008 (reg. núm. 71-05-03/1-08-2) establece que el tribunal tendrá en cuenta los casos de discriminación múltiple a la hora de determinar el grado de responsabilidad y compensación. En fin, en la República Checa, el Decreto núm. 1424, de 23 de noviembre de 2009, establecía indemnizaciones específicas para las mujeres romanas que fueron sometidas a esterilización involuntaria durante el periodo comunista. La previsión de estas indemnizaciones con cargo al Estado supone, a juicio de Solanke, una aproximación acertada al tratamiento de la discriminación interseccional o estructural, en cuanto supone el reconocimiento de la responsabilidad social por la estigmatización del pueblo romaní.

⁷² La discriminación por diversas causas se considera circunstancia agravante en el artículo 4 de la Ley 240/2006, de igualdad entre hombres y mujeres de Rumanía (Danish Institute for Human Rights, 2007, p. 20).

⁷³ En este sentido, el artículo 25 del proyecto de Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación señalaba que el daño moral se valoraría «atendiendo a las circunstancias del caso y a la gravedad de la lesión efectivamente producida».

for Human Rights, 2007, p. 39). Y, desde la óptica del empleador, tampoco parece descabellado afirmar que el comportamiento es más reprochable si lo motivan dos o más causas de discriminación (De Lama, 2013, pp. 308 y ss.)⁷⁴.

A fin de facilitar la determinación de los daños morales, el Tribunal Supremo ha aceptado la utilización del importe de las sanciones señaladas en la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS) para las infracciones empresariales muy graves como criterio orientativo para fijar su cuantía⁷⁵. Aun cuando, con relación a la discriminación por razón de sexo, la normativa comunitaria obliga al resarcimiento real y efectivo del perjuicio sufrido por la persona, impidiendo la indemnización tasada o sujeta a un tope máximo fijado *a priori* (art. 18 Directiva 2006/54/CE), si se tienen en consideración las elevadas sanciones económicas previstas en el artículo 40.1 c) de la LISOS, no parece que el recurso analógico a dichas cuantías vaya a suponer una infravaloración de los daños causados por discriminación múltiple.

En cualquier caso, puesto que se ha defendido que las personas víctimas de discriminación interseccional se ven afectadas por un perjuicio distinto, cuando no mayor, al que correspondería a la mera adición de los efectos derivados de comportamientos de discriminación por motivos individualizados, es posible justificar que la indemnización concedida en los casos de discriminación múltiple sea superior a la prevista en los supuestos de discriminación basada en un único motivo (FRA, 2013, p. 3). En definitiva, el plus de desfavor que padecen las víctimas de este tipo de discriminación «exige un plus de tutela» (Bengoechea, 2010, p. 28).

7. REFLEXIÓN FINAL

La existencia de convenios e instrumentos internacionales que aluden a la necesaria protección frente a la discriminación múltiple, en la que el sexo suele aparecer como causa convergente con otros motivos de discriminación, y a la transversalidad como estrategia para integrar una perspectiva de género en todas las políticas antidiscriminatorias, constituye un primer paso para la protección de las personas con vulnerabilidad a varias causas de discriminación.

⁷⁴ La autora aboga, además, por la imposición de *punitive damages*, solución que justifica tanto en atención al carácter especialmente reprochable de la discriminación múltiple como para dar cumplimiento a la función preventiva del daño al que se refiere el artículo 183.2 de la LRJS, toda vez que un incremento de la indemnización tendría carácter disuasorio de futuros comportamientos análogos (pp. 311-313).

⁷⁵ Así, las SSTs de 15 de febrero de 2012 (rcud. 67/2011), 8 de julio de 2014 (rcud. 282/2013), 2 de febrero de 2015 (rcud. 279/2013), 12 de julio de 2016 (rcud. 361/2014), 2 de noviembre de 2016 (rcud. 262/2015) y 5 de octubre de 2017 (rcud. 2497/2015) recuerdan que la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para las infracciones producidas por los empresarios ha sido admitida por la jurisprudencia constitucional (STC 247/2006, de 24 de julio).

Sin embargo, en el ámbito del derecho comunitario, se observa un abismo entre la agenda política y los instrumentos de naturaleza jurídica (Lousada, 2018, p. 139), cuyo silencio en la materia ha permitido al TJUE adoptar una interpretación restrictiva respecto de la actividad probatoria requerida, contribuyendo a la invisibilización del fenómeno y, en consecuencia, a la desestimación de las demandas planteadas. Frente a esta postura, cabe reivindicar una aproximación más flexible que permita una valoración integral de estas situaciones, en la línea seguida por el TEDH en aplicación de la definición más flexible y abierta de discriminación contenida en el artículo 14 del CEDH.

A la falta de voluntad del legislador comunitario y del TJUE se suma la imprecisión de la normativa nacional, que no pasa de la mera prohibición de la discriminación múltiple y de la referencia genérica a posibles medidas de acción positiva, todo lo cual se traduce en un déficit de tutela de las personas afectadas por discriminación múltiple. Por las razones expuestas, urge la introducción de medidas legislativas concretas, destinadas fundamentalmente a facilitar la actividad probatoria y a garantizar un resarcimiento suficiente y proporcionado a las víctimas de dichos comportamientos, con el objeto último de garantizar la tutela judicial efectiva frente a este fenómeno.

Entre tanto se produce la intervención legislativa requerida, la doctrina judicial española cuenta con bases normativas suficientes (arts. 14 CEDH, 14 CE y 183 LRJS) para ofrecer una protección adecuada a las personas vulnerables a varias causas de discriminación.

Referencias bibliográficas

- Abril Stoffels, R. (2013). TEDH. Sentencia de 25.07.2012, B. S. c. España, 47159/08. «Arts. 3 y 14 CEDH. Tratos inhumanos o degradantes. Prohibición de discriminación. Deber de investigar en profundidad alegaciones de malos tratos de la policía». El reconocimiento judicial de la discriminación múltiple en el ámbito europeo. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 44, 309-326.
- Aparicio Aldana, R. K. (2017). Velo islámico y relación jurídico laboral. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 199, 291-304.
- Beale, A. y Dobbie, O. F. (s. f.). Equalities briefing six: Dual discrimination. *Cloisters*. Recuperado de <https://www.cloisters.com/images/easyblog_images/45/viewpoint-6---dual-discrimination.pdf> (consultado el 15 de noviembre de 2017).
- Bengoechea Gil, M. A. (2010). *La lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reflexiones y aportaciones de la Ley de igualdad 3/2007 de 22 de marzo*. Madrid: Dykinson.

- Brothers, M. (2003). It is not just about Ramps and Braille: Disability and Sexual Orientation. En K. Zappone (Ed.), *Re-thinking identity. The Challenge of Diversity* (pp. 49-68). Comissioned by the Joint Equality and Human Rights Forum. Recuperado de <https://www.ihrec.ie/download/pdf/re_thinking_identity__the_challenge_of_diversity.pdf> (consultado el 15 de enero de 2018).
- Casas Bahamonde, M. E. (2017). ¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres? *Derecho de las Relaciones Laborales*, 1, 1-18.
- Castro Argüelles, M. A. y Álvarez Alonso, D. (2007). *La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo*. Cizur Menor, Navarra: Aranzadi.
- Catalán Pellón, A. (2010). Discriminación múltiple por razón de género y pertenencia a minoría étnica. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 26, 6-15.
- Cavas Martínez, F. (2013). Art. 178. No acumulación con acciones de otra naturaleza. En A. V. Sempere Navarro (Coord.), *Comentarios a la Ley de la jurisdicción social*. Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of anti-discrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 140, 139-167.
- Danish Institute for Human Rights (2007). Tackling Multiple Discrimination: Practices, Policies and Laws. European Commission. Recuperado de <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=158&furtherPublish=yes&langId=en&pubId=51&type=2>> (consultado el 23 de diciembre de 2017).
- Della Fina, V., Cera, R. y PyO, G. (2017). *The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. A Commentary*. Springer International Publishing.
- Dupont, P. L. (2015). ¿Reconocimiento o antidiscriminación? Una síntesis jurídico-política. *Derechos y Libertades*, 32, 239-274.
- European Union Agency for Fundamental Rights (2013). Discriminación múltiple en la asistencia sanitaria. Memorándum, 11 de marzo de 2013.
- European Union Agency for Fundamental Rights (2017). Fundamental Rights Report 2017. Viena. Recuperado de <<http://fra.europa.eu/en/publication/2017/fundamental-rights-report-2017>> (consultado el 3 de febrero de 2018).
- Expósito Molina, C. (2012). ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España. *Investigaciones Feministas*, 3, 203-222.
- Ferrando García, F. M., García Romero, M. B. y López Anierte, M. C. (2013). Reflexiones sobre la aplicación en España de la estrategia europea de empleo. En J. Cabeza Pereiro y F. Fernández Prol (Coords.), *Políticas de empleo* (pp. 409-427). Cizur Menor: Aranzadi.
- Fredman, S. (2005). Double trouble: multiple discrimination and EU law. *European Antidiscrimination Law Review*, 2, 13-21.
- Grant, D. K. (2011). Older Women, Work and the Impact of Discrimination. En M. Sargeant (Ed.), *Age Discrimination and Diversity Multiple Discrimination from an Age Perspective*. Cambridge: Cambridge University Press. Recuperado de <<http://researchonline.ljmu.ac.uk/789/>> (consultado el 10 de enero de 2018).

- Hermida del Llano, C. (2015). La discriminación racial de los gitanos en España y en el ámbito de la Unión Europea. En C. Hermida del Llano (Coord.), *Nuevos derechos y nuevas libertades en Europa* (pp. 223-242). Madrid: Dykinson.
- Herranz Muelas, C. (2013). Género, inmigración y discriminación múltiple. Un enfoque interseccional de las políticas públicas españolas. *RJUAM: Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, 32, 239-247.
- Kantola, J. y Nousiainen, K. (2009). Institutionalizing Intersectionality in Europe. *International Feminist Journal of Politics*, 11, 459-477.
- Lama Aymà, A. de (2013). Discriminación múltiple. *Anuario de derecho civil*, 66(1), 271-320.
- López Ahumada, J. E. (2012). Principios jurídicos y promoción de la igualdad de género como garantía del trabajo decente: problemas y experiencias en el seno de la OIT. *Relaciones Laborales*, 15, 1-25.
- López Anierte, M. C. (2018). Hacia una regulación no discriminatoria de la protección por nacimiento de hijo o hija. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 214 [en prensa].
- Loretto, W. y Vickerstaff, S. (2011). The Relationship between Gender and Age. En E. Parry y S. Tyson (Eds.), *Managing an Age-Diverse Workforc*. Palgrave: MacMillan (versión digital 2014).
- Lousada Arochena, J. F. (2018). Discriminación múltiple: el estado de la cuestión y algunas reflexiones. *Revista de Derecho Social*, 81, 125-140.
- Mercat-Bruns, M. (2016). *Discrimination at work. Comparing European, French and American Law*. University of California Press.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014). *Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020. Informes, Estudios e Investigación*. Madrid: Centro de Publicaciones MISSS. Recuperado de <www.msssi.gob.es/va/ssi/familiasInfancia/PoblacionGitana/estrategiaNacional.htm> (consultado el 25 de febrero de 2018).
- Moon, G. (2006). Multiple discrimination: problems compounded or solutions found? *Justice Journal*, 86-102. Recuperado de <<https://2bqk8cdew6192tsu41lay8t-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2015/01/JUSTICE-Journal-2006-vol3-no2.pdf>> (consultado el 17 de noviembre de 2017).
- Moore, S. (2007). Age as a Factor Defining Older Women's Experience of Labour Market Participation in the UK. *Industrial Law Journal*, 3(36), 383-387.
- Pozo Moreira, F. J. (2012). *La tutela judicial de las nuevas causas de discriminación. La cláusula abierta de no discriminación del art. 14 de la Constitución en las relaciones laborales*. Santiago de Compostela: Andavira.
- Ravnbøl, C. I. (2010). The Human Rights of Minority Women: Romani Women's Rights from a Perspective on International Human Rights Law and Politics. *International Journal on Minority and Group Rights*, 17, 1-45.
- Rivas Vallejo, P. (2010). La sentencia Muñoz Díaz y la penetración de la jurisprudencia sobre derechos humanos en las pensiones de viudedad. *Consell Obert*, 247, 19-23.
- Rivas Vallejo, P. (2011). Trabajadoras con enfermedades crónicas y discriminación múltiple. *Revista de Derecho Social*, 54, 83-114.

- Rivas Vallejo, P. (2016). Género, religión y discriminación: las trabajadoras islámicas. En F. Camas Roda (Coord.), *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral* (pp. 175-196). Albacete: Bomarzo.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (2015). Discriminación múltiple. *Diario La Ley*, 8571, 1-9.
- Roseberry, L. (2011). Multiple Discrimination. En M. Sargeant (Ed.), *Age Discrimination and Diversity Multiple Discrimination from an Age Perspective* (pp. 16-40). Cambridge: Cambridge University Press.
- Salcedo Beltrán, C. (2014). La relación laboral especial del hogar familiar: ámbito de aplicación, contratación y extinción. En M. J. Espuny i Tomás, G. García González y M. Bonet Esteva (Coords.), *Relaciones laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas* (pp. 103-138). Madrid: Dykinson.
- Scales Trent, J. (1989). Black Women in the Constitution: Finding Our Place and Asserting Our Rights. *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, 24, 9-44.
- Schiek, D. (2011). Organizing EU Equality Law around the Nodes of Race, Gender and Disability. En D. Schiek y A. Lawson (Eds.), *European Union non-discrimination law and intersectionality. Investigating the Triangle of Racial, Gender and Disability Discrimination* (pp. 11-28). Aldershot: Ashgate.
- Solanke, I. (2011). A Legal Remedy for Corpulent Women of Colour. En D. Schiek y A. Lawson (Eds.), *European Union non-discrimination law and intersectionality. Investigating the Triangle of Racial, Gender and Disability Discrimination* (pp. 209-226). Aldershot: Ashgate.
- Solanke, I. (2017). *Discrimination as Stigma, A Theory of Anti-discrimination Law*. Oxford and Portland (Oregon): Hart Publishing.
- United Nations Development Fund for Women (2001). Integrating Gender into the Third World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance (South Africa, 31 August-7 September 2001). *Journal of Muslim Minority Affairs*, 2(2), 373-385.
- United Nations, Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2016). Concluding Observations on the Initial Report of the European Union, CRPD/C/EU/CO/1, 2 de octubre de 2015.
- United Nations, Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2016). General Comment No. 3. Article 6: Women and Girls with Disabilities, CRPD/C/GC/3, 2 de septiembre de 2016.
- United Nations, Working Group on the issue of discrimination against women in law and in practice (2016). Thematic analysis: eliminating discrimination against women in the area of health and safety, with a focus on the instrumentalization of women's bodies (A/HRC/32/44). Recuperado de <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WG/A_HRC-32_44_Italian.pdf> (consultado el 20 de abril de 2018).
- Viveros Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, 52, 1-17. Recuperado de <http://www.debatefeminista.cieg.unam.mx/wp-content/uploads/2016/12/articulos/052_completo.pdf> (consultado el 4 de febrero de 2018).
- Wright, T. y Conley, H. (2011). Addressing Discrimination in the Workplace on Multiple Grounds: The Experience of Trade Union Equality Representatives. *Industrial Law Journal*, 40, 460-465.