

LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE EN EUROPA

MULTIPLE DISCRIMINATION IN EUROPE

Maoly CARRASQUERO CEPEDA
Universidad de Valladolid

Resumen: La discriminación múltiple no es un fenómeno de data reciente en la Unión Europea. No es nueva la idea de que algunas víctimas de discriminación (especialmente las mujeres) lo son por varios factores asociados a estereotipos negativos hondamente arraigados en nuestra sociedad. Lamentablemente, la Unión Europea continúa ignorando esta realidad. Si bien es cierto que durante los últimos años se ha reconocido el concepto de discriminación múltiple, no lo es menos que en la práctica no existe un verdadero enfoque interseccional. En este contexto, el objetivo del presente trabajo consiste en analizar las diferentes iniciativas adoptadas por la Unión y los Estados miembros para dar respuesta a los casos en los que las mujeres son discriminadas por varios motivos, haciendo especial énfasis en la necesidad de adoptar nuevo concepto, que responda a un enfoque integral y refleje la diversidad de identidades existentes en la sociedad.

Palabras clave: mujer, discriminación múltiple, Unión Europea, Estados miembros, TJUE.

Abstract: Multiple discrimination is not a recent phenomenon in the European Union. It is not a new idea that some of the victims of discrimination (especially women) are in this situation due to many factors associated to negative stereotypes deeply ingrained in our society. Unfortunately, the European Union continues ignoring this reality. Even though it is true that over the last years the concept of multiple discrimination has been recognized; it is also true that, from a practical point of view, a real intersectional approach is nonexistent. In this context, the objective of this work consists in analyzing the different initiatives adopted by the Union and the Member States to respond to the cases where women are discriminated for multiple reasons, putting special attention in the need of adopting a new concept, one that could be obtained from a global focus and could also represent the diversity of existing identities in society.

Key words: women, multiple discrimination, European Union, Member States, CJEU

Sumario: 1. ESTADO DE LA CUESTIÓN. 2. ORIGEN DEL CONCEPTO: EL ORDENAMIENTO JURÍDICO NORTEAMERICANO. 3. RECONOCIMIENTO NORMATIVO. 3.1. Derecho internacional. 3.2. Derecho de la Unión Europea. 3.3. Estados miembros. 4. LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE EN LA JURISPRUDENCIA DEL TJUE Y DEL TEDH- 5. REFLEXIONES FINALES

1. ESTADO DE LA CUESTIÓN

La discriminación múltiple no es un fenómeno de data reciente en la Unión Europea. No es nueva la idea de que algunas víctimas de discriminación (especialmente las mujeres) lo son por varios factores asociados a estereotipos



negativos hondamente arraigados en nuestra sociedad, lo que, por una parte, les coloca en una especial situación de vulnerabilidad para ejercer sus derechos en condiciones de igualdad y, por otra, aumenta aún más la lesión que se produce a su dignidad.

Lamentablemente, la Unión Europea continúa ignorando esta realidad. Hasta el momento, el concepto de discriminación múltiple no ha sido reconocido claramente en sede normativa o judicial. El actual marco jurídico comunitario incluye una serie de directivas fragmentadas, con diferentes ámbitos de aplicación¹, que tienen como objetivo fundamental garantizar la protección contra la discriminación sobre la base de una serie de motivos prohibidos (específicamente, el sexo, la raza u origen étnico, la religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual). Cuestión que demuestra que las legislaciones y las políticas a menudo van dirigidas a un solo aspecto de la identidad del individuo, ignorando así las experiencias de las personas con múltiples identidades.

Con la Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 2 de abril de 2009, sobre 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, se intenta remediar esta situación y se establece un concepto de discriminación múltiple que, en caso de aprobarse la Propuesta de Directiva, debe ser aplicado en todos los Estados miembros. Si bien es cierto que este primer intento de visibilizar el problema resultó ser positivo, no lo es menos que la definición ofrecida es bastante precaria puesto que se omite la posible intersección entre los rasgos de raza y género (que es el caso más frecuente en la práctica). Además, se deja de lado la configuración de los recursos apropiados para enfrentar las múltiples discriminaciones.

En este contexto, el objetivo de este trabajo consiste en analizar las diferentes iniciativas adoptadas por la Unión Europea y los Estados miembros para dar respuesta a los casos de discriminación múltiple. A partir de este análisis, la tesis

¹ Así, 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, abarca ámbitos como el empleo, la educación, la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria, las ventajas sociales, la oferta de bienes y servicios y el acceso a los mismos, mientras que la aplicación 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, se limita al ámbito del empleo y la formación profesional. Por su parte, las Directivas sobre discriminación de género (Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) y Directiva del Consejo 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) tienen un ámbito más restringido que la Directiva sobre igualdad racial pero más amplio de la Directiva sobre igualdad en el empleo, toda vez que cubren el empleo, el acceso y el suministro de bienes y servicios disponibles para el público, pero no se aplican a la educación. Esta situación trae como consecuencia que existan distintos niveles de protección en función al motivo de la discriminación que se trate, es decir, de acuerdo con la norma comunitaria, una víctima de discriminación en la esfera educativa, solo podría presentar una reclamación si puede demostrar que dicha fue producto de su origen étnico pero no si fue debida a su religión o creencia.

que se propone, es la de intentar adoptar nuevo concepto, que responda a un enfoque integral y refleje la diversidad de identidades existentes en la sociedad, y sus efectos, en especial relación con las políticas públicas. La sentencia *Beauty Solomon contra España* del TEDH, marca una prometedora línea jurisprudencial en este sentido, aunque no llegara a consagrar el concepto de modo categórico.

2. ORIGEN DEL CONCEPTO: EL ORDENAMIENTO JURÍDICO NORTEAMERICANO

La discriminación múltiple o interseccional es una figura jurídica que tiene su origen en la doctrina y jurisprudencia norteamericana de finales de los años 80. Como término, se introdujo por algunas escritoras feministas, entre las que destaca, Crenshaw², para dar respuesta a una situación muy particular, esto es, la doble discriminación que sufren las mujeres negras por su doble condición de mujer y de miembro de la minoría negra.

Concretamente, la autora denunciaba que tanto la teoría feminista como el movimiento contra la discriminación racial tendían no solo a tratar el género y la raza como categorías mutuamente excluyentes entre sí, sino que limitaban el examen de las discriminaciones a las experiencias de los miembros más privilegiados de ambos colectivos –mujeres blancas y hombres negros-, ignorándose otro tipo de discriminación específica basada en el efecto combinado del sexo y la raza que, evidentemente, exige una respuesta distinta³.

Para Crenshaw, "el enfoque en los grupos más privilegiados marginaliza a aquellas minorías que tienen múltiples barreras e imposibilita la interposición de reclamaciones que no puedan enmarcarse en un solo motivo de discriminación". Además, "crea una distorsión en el análisis del racismo y del sexismo porque las concepciones operativas de la raza y del sexo se basan en experiencias que realmente representan solo un subconjunto de un fenómeno mucho más complejo"⁴.

Ahora bien, debe puntualizarse que la dificultad de los tribunales norteamericanos de examinar conjuntamente varios rasgos discriminatorios venía también condicionada por razones procesales puesto que el Título VII de la *Civil*

² Crenshaw, Kimberlé, "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics", *University of Chicago Legal Forum*, nº 1, 1989, pp. 139-167. La autora para explicar el fenómeno de la discriminación múltiple o interseccional utiliza la analogía con la intersección entre dos calles y afirma: "la discriminación, como el tráfico en un cruce de calles, puede provenir de una dirección y puede provenir de la contraria. Si ocurre un accidente en el cruce, éste puede ser causado por los coches que provienen de cualquiera de las calles y direcciones, y, a veces, por todos ellos al mismo tiempo. De igual modo, si una mujer negra es atropellada porque está en el cruce, sus heridas pueden ser el resultado de una discriminación por razón de sexo y de una discriminación por razón de raza".

³ Crenshaw, Kimberlé, op. cit., pp. 139-140.

⁴ Crenshaw, Kimberlé, op. cit., p. 140.



Rights Act, de 1964, sólo permitía, en principio, plantear demandas por discriminación o por género o por raza, pero no ambas simultáneamente⁵.

Precisamente, el trabajo de la referida escritora se centra en el análisis crítico de algunas sentencias de los tribunales norteamericanos en las que se niega el reconocimiento de las discriminaciones interseccionales. El caso más emblemático, en este sentido, es el de *DeGraffenreid contra General Motors Assembly Division*, de 4 de mayo de 1976, en el que el Tribunal sostuvo que una demanda de discriminación sólo podía presentarse por un motivo de sexo u otro de raza, pero no por una combinación de ambos a la vez. A su juicio, reconocer como grupo protegido a las mujeres negras “no debería permitirse”, ya que se crearía un nuevo “*super-remedy*” no previsto por los redactores de la ley⁶.

Otros asuntos de la jurisprudencia estadounidense han sido más prometedores, al reconocer de forma explícita que la discriminación contra las mujeres negras puede ocurrir incluso en ausencia de una discriminación contra hombres negros o mujeres blancas⁷. Sin embargo, los tribunales siguen preocupados por la posibilidad de “abrir la caja de pandora” y que aumente el número de reclamaciones por estos casos⁸.

3. RECONOCIMIENTO NORMATIVO

3.1. Derecho internacional

El reconocimiento jurídico de la discriminación múltiple, en la arena del Derecho Internacional, se produce en la Conferencia de Naciones Unidas contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y la Intolerancia, de 2001, en la que se enfatiza el deber de los Estados de “promover los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las víctimas, aplicando 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”⁹.

⁵ Rey Martínez, Fernando, “La discriminación múltiple, una realidad antigua un concepto nuevo”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, n° 84, 2008, p. 257.

⁶ Sentencia Tribunal de Distrito Este de Misouri, *DeGraffenreid contra General Motors Assembly Division*, de 4 de mayo de 1976. Al respecto, véase: Crenshaw, Kimberlé, op. cit., p. 141; Rey Martínez, Fernando, op. cit., p. 259.

⁷ Sentencia Tribunal de apelación, Quinto Circuito, asunto *Jefferies contra Harris County Community Action*, de 21 de abril de 1980. Además de este fallo, ha habido otros pronunciamientos en los que se ha apreciado la existencia de discriminaciones múltiples, a saber: Sentencia Tribunal de apelación, Décimo Circuito, asunto *Hicks contra Gates Rubber Co.*, de 25 de noviembre de 1987; Sentencia Tribunal de apelación, Noveno Circuito, asunto *Lam contra University of Hawaii*, de 14 de diciembre de 1994.

⁸ Fredman, Sandra, “Double Trouble: multiple discrimination and EU Law”, *European Anti-Discrimination Law Review*, n° 2, 2005, p. 14.

⁹ Conferencia de Naciones Unidas contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y la Intolerancia, celebrada en la ciudad de Durban (Sudáfrica). Asimismo, se reconoce explícitamente la

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer también ha enfatizado en su Recomendación General N° 28 que "la interseccionalidad es un concepto básico para comprender el alcance de las obligaciones generales de los Estados partes en virtud del artículo 2". La discriminación contra la mujer por motivos de sexo y género "está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género". En este sentido, se exige a los Estados partes que reconozcan y prohíban en sus instrumentos jurídicos estas formas de discriminación y su impacto negativo combinado en las mujeres afectadas.

A partir de estos pronunciamientos, la discriminación múltiple ha sido objeto de atención preferente en el marco normativo internacional¹⁰ y europeo. El último intento por visibilizar el problema ocurre con la adopción de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en la que se establece de manera explícita que "las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, los Estados partes adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales"¹¹.

Si bien es cierto que esta referencia a la discriminación múltiple resulta ser un gran avance en materia internacional, no lo es menos que representa una limitación al concepto, toda vez que se trata única y exclusivamente a la discriminación por discapacidad que afecta a mujeres y niñas, dejando de lado otras posibles intersecciones que sí son recogidas en el Preámbulo de la Convención¹².

posibilidad de que las víctimas puedan sufrir una discriminación por diferentes motivos: "2. Reconocemos que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia se producen por motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico y que las víctimas pueden sufrir formas múltiples o agravadas de discriminación por otros motivos conexos, como el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de otra índole, el origen social, la situación económica, el nacimiento u otra condición". Véase: Rey Martínez, Fernando, op. cit., pp. 254-255.

¹⁰ Entre otros pronunciamientos, véase: Informe del Director General de la OIT, *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse. Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra, 2011, pp. 18 y ss.; Observación General N° 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales, 2009, apartados 17 y 27; Recomendación general N° 32 del Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial sobre el significado y alcance de las medidas especiales en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, agosto de 2009, párrafo 7.

¹¹ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 13 de diciembre de 2006, artículo 5.1.

¹² Así se establece: "Preocupados 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". Sobre las críticas a la limitación del significado de la discriminación múltiple, véase: Hendriks, Aart, "The UN Disability Convention and (Multiple) Discrimination: Should EU Non-Discrimination Law Be Modelled Accordingly?", en *European Year Book of Disability Law*, Waddington, L.; Quinn, G. (eds.), Intersentia, Oxford, 2010, pp. 22-23.



3.2. Derecho de la Unión Europea

En lo que respecta al ordenamiento jurídico europeo, ninguna norma prohíbe de manera inequívoca la discriminación múltiple, como una figura cualitativamente diferente de la discriminación por un único motivo. No obstante, el término está plasmado en los considerados de las Directivas antidiscriminatorias para subrayar el hecho de que las mujeres, a menudo, son víctimas de este tipo de discriminación¹³.

También se incluye la discriminación múltiple en la Decisión 750/2000/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación, y en la que, además de reiterar la idea de que población femenina es a menudo víctima de múltiples discriminaciones, se fomenta a los Estados miembros, a la elaboración de nuevas prácticas y políticas en la lucha contra la discriminación, incluida la múltiple¹⁴.

¹³ 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. Considerando 14: “En la aplicación del principio de igualdad de trato con independencia del origen racial o étnico, la Comunidad, en virtud del apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, debe proponerse la eliminación de las desigualdades y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, máxime considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples”.

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. Considerando 3: “En la aplicación del principio de igualdad de trato, 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”.

En efecto, como afirma Giménez Gluck, “estas Directivas que tienen como finalidad expresa la lucha contra la discriminación por otros rasgos distintos del sexo –origen racial o étnico, discapacidad, edad, orientación sexual, religión o convicciones-, también van a ser instrumentos efectivos de la lucha contra la discriminación por razón de sexo, al interseccionar muchas mujeres esta discriminación con la que tiene que ver con los rasgos sospechosos arriba citados”. Véase: Giménez Gluck, David, “La legislación y la jurisprudencia de la Unión Europea ante la multidiscriminación”, en *La discriminación múltiple en los ordenamientos jurídicos español y europeo*, Serra Cristóbal, R. (coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, p. 56.

¹⁴ Decisión 750/2000/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación. Considerando 4: “En la aplicación del programa, la Comunidad persigue, de conformidad con el Tratado, la eliminación de las desigualdades y el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular teniendo en cuenta que las mujeres son a menudo víctimas de múltiples discriminaciones”.

Considerando 5: “Las distintas formas de discriminación no pueden clasificarse por orden de importancia y son todas ellas igualmente intolerables. El programa está encaminado tanto al intercambio de prácticas correctas ya vigentes en los Estados miembros como al fomento de la elaboración de nuevas prácticas y políticas en la lucha contra la discriminación, incluida la múltiple. La presente Decisión puede contribuir a establecer una estrategia global para luchar contra toda discriminación basada en distintos motivos, que de ahora en adelante debería desarrollarse de forma paralela”.

La mayoría de los instrumentos comunitarios en los que se menciona la discriminación múltiple enfatizan en la intersección de la discriminación por razón de sexo y el resto de las discriminaciones, y no de éstas entre sí. Cuestión que puede deberse, desde un punto de vista estructural, al hecho de que es mucho más probable que la discriminación múltiple tenga como uno de sus componentes ser mujer que suponen la mitad de la población, y consecuentemente, la mitad de las personas con discapacidad, la mitad de los miembros de una religión minoritaria, etc. Ninguna otra intersección de rasgos es tan directa. Al respecto: Giménez Gluck, David, op. cit., p. 58.

Más recientemente, la Propuesta de Directiva, de 2 de julio de 2008, 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, nada añade a lo ya establecido en las Directivas antidiscriminatorias en el ámbito de la discriminación múltiple. Por lo que se pierde la oportunidad de regular este tipo de casos y de configurar los recursos apropiados para la lucha contra este tipo de discriminación.

Empero, el texto inicialmente propuesto por la Comisión fue enmendado por el Parlamento Europeo, el 20 de marzo de 2009, a fin de introducir el concepto de discriminación múltiple. En este sentido, el artículo 1 se modificó de la siguiente manera:

1.- "La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación, incluida la discriminación múltiple, por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato en ámbitos distintos del empleo y la ocupación.

2.- Existirá discriminación múltiple cuando la discriminación se base:

a) en una combinación de los motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad y 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 2004/113/CEE 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 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)

3.- En la presente Directiva, la discriminación múltiple y los motivos múltiples se interpretarán en consecuencia".

Respecto a esta posible regulación varias cuestiones hay que advertir. En primer lugar, el sexo, el origen racial o étnico y la nacionalidad también pueden dar lugar a una intersección, de la misma forma que lo hacen con el resto de los rasgos (edad, orientación sexual, discapacidad, religión o convicciones), aunque en esta disposición no recoja esa posibilidad. Esta laguna se produce porque la Propuesta de Directiva en cuestión se refiere a unos rasgos determinados (edad, orientación sexual, discapacidad, religión o convicciones), y no a todos, dejando de lado justamente aquellos, como el origen racial o étnico y el género, que tienen una mayor trayectoria en el Derecho antidiscriminatorio de la Unión Europea¹⁵.

¹⁵ Giménez Gluck, David, op. cit., p. 64. En el mismo sentido: Burri, Susanne; Schiek, Dagmar, Multiple Discrimination in EU Law. Opportunities for legal responses to intersectoral gender discrimination?,



Además, la Propuesta se aplica únicamente a los supuestos de discriminación que ocurren fuera del empleo. Razón por cual, si el Derecho comunitario regulase la discriminación múltiple exclusivamente en este texto, se podría llegar a la conclusión de que la misma no se aplica en el empleo y la ocupación¹⁶. Situación que podría afectar incluso a algunos Estados miembros, cuyos tribunales ya han reconocido, aunque tímidamente, la existencia de la discriminación múltiple en el ámbito laboral¹⁷.

A pesar de la falta de una disposición vinculante en materia de discriminación múltiple, en el ámbito europeo se estableció, por primera vez, un concepto de dicha en el informe elaborado para la Comisión Europea: *Tackling Multiple Discrimination – Practices, policies and laws*¹⁸. Este documento se inspira en los estudios realizados por Makkonen, para quien cabe distinguir entre discriminación múltiple, compuesta e interseccional. La primera se produce cuando una persona es discriminada por diferentes factores (raza, género, etc.) en diversos momentos de su vida, de tal forma que la víctima acumula diversas experiencias discriminatorias. El segundo tipo de discriminación ocurre cuando en una situación se suman varios motivos de discriminación, produciendo una barrera o dificultad añadida a las existentes. Por último, el autor reserva el término de discriminación interseccional para aquellos casos en los que diversos factores discriminatorios interactúan simultáneamente produciendo una forma específica y diferente de discriminación¹⁹.

Esta terminología ofrecida por Makkonen ha sido cuestionada porque se considera que no puede calificarse como discriminación múltiple lo que constituye una sucesión de discriminaciones simples, es decir, aquellas situaciones en las que

Comisión Europea, 2009, pp. 10-11. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/multiplerediscriminationfinal7september2009_en.pdf

¹⁶ Giménez Gluck, David, op. cit., p. 64. En el mismo sentido: BURRI, Susanne; Schiek, Dagmar, op. cit., p. 11.

¹⁷ Muy pocos han sido los casos en este sentido, entre otros, cabe mencionar asuntos como *Lewis* contra *Tabard Gardens*, de 2005, en el que la demandante era una mujer negra, o en *Mackie* contra *G&N Car Sales*, de 2003, que tenía como protagonista a una mujer india, en los que los tribunales de Reino Unido consideraron que los factores género y origen étnico actuaban conjuntamente, para dar lugar a una discriminación múltiple. Asimismo, en el caso *Fotex*, de 21 de julio de 2005, el Tribunal Supremo danés no pudo reconocer como improcedente el despido de una joven musulmana por empezar a utilizar el hiyab en el lugar de trabajo, porque la prohibición del uso de dicha prenda se ajustaba a un código de vestimenta de la empresa razonable. Sin embargo, lo interesante de este asunto es que se estudió la causa sobre la base de la concurrencia de la discriminación por razón de sexo, origen étnico y religión o creencia. Burri, Susanne; Schiek, Dagmar, op. cit., p. 15; Serra Cristóbal, Rosario, “La mujer como especial objeto de múltiples discriminaciones. La mujer discriminada”, en *La discriminación múltiple en los ordenamientos jurídicos español y europeo*, Serra Cristóbal, R. (coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, p. 33.

¹⁸ Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&pubId=51>

¹⁹ Makkonen, Timo, *Multiple, compound and interseccional discrimination: bringing the experiences of the most marginalized to the fore*. Institute for Human Rights, Åbo Akademi University, 2002, pp. 10 y ss. El autor añade, además, un cuarto tipo de discriminación que no se incorpora en el Informe elaborado para la Comisión, el de las discriminaciones superpuestas o solapadas (*overlapping discrimination*), referidas a una situación en la que una persona es discriminada por varios motivos que operan a la vez, pero de modo independiente entre sí.

una persona sufre en un determinado momento un trato discriminatorio por un motivo y posteriormente otro por un factor distinto sin que exista entre ambas situaciones ninguna conexión²⁰.

En palabras de Rey Martínez "el dato de que los diversos factores se presenten a la vez en el caso concreto es fundamental, para poder calificar a una discriminación en puridad como una discriminación 'múltiple'. Que una persona experimente diversas discriminaciones en el tiempo por diferentes motivos es un hecho lamentable, por supuesto, pero no permite que el ordenamiento ofrezca una respuesta adecuada para el caso concreto que tenga en cuenta la complejidad del trato discriminatorio"²¹.

Según el autor, tampoco parece muy clarificador el concepto de discriminación combinada como cuestión diferente a la discriminación interseccional. Pues entiende que, cuando dos o más motivos de discriminación se presentan en el mismo caso, de forma simultánea, necesariamente se produce algún tipo de interacción entre ellos. La identificación de un factor predominante al que se añaden otros es misión intelectualmente ardua, si no imposible²².

Así pues, y compartiendo plenamente la opinión de Rey Martínez, podemos afirmar que la discriminación múltiple²³ sucede cuando una persona es discriminada por dos o más factores que interactúan simultáneamente, produciendo una forma específica de discriminación²⁴.

La discriminación múltiple, desde este punto de vista, exige un tratamiento global y no por separado de los factores discriminatorios, como ha venido, y sigue ocurriendo, en los tribunales europeos. En la mayoría de los supuestos que han sido enjuiciados, los tribunales se han negado a analizar las reclamaciones por múltiples

²⁰ González Calvet, Jaime, "Acoso y discriminación, discriminación múltiple", en Tratamiento integral del acoso, Rivas Vallejo, P.; García Valverde, M. (dirs.), Aranzadi, Cizur Menor, 2015, p. 123. En igual sentido, véase: Lama Aymá, Alejandra, "Discriminación múltiple: género y religión", en El levantamiento del velo: las mujeres en el Derecho privado, García Rubio, P.; Valpuesta Fernández, M. (dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, p. 489.

²¹ Rey Martínez, Fernando, op. cit., pp. 265-266.

²² Rey Martínez, Fernando, op. cit., p. 266. Sin embargo, algunos autores consideran que podría mantenerse la distinción propuesta por Makkonen, entre discriminación compuesta y discriminación interseccional. Toda vez que la interacción entre los factores de discriminación puede suponer que el hecho discriminatorio no se detecte si se aborda desde sólo uno de ellos (discriminación interseccional) o que, habiéndose detectado desde el prisma de un solo motivo, se revele un daño de mayor gravedad cuando se analiza desde la perspectiva de varios factores (discriminación compuesta). Al respecto: Lama Aymá, Alejandra, op. cit., p. 490; Serra Cristóbal, Rosario, op. cit., pp. 27-30.

²³ Utilizamos el adjetivo 'múltiple' para referirnos a lo que Makkonen consideraba como una discriminación interseccional. La elección del término se debe a que, en primer lugar, la palabra interseccional (traducción literal del término *interseccional*) ni siquiera figura en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua y, en segundo lugar, en el ámbito anglosajón se emplea habitualmente la palabra *interseccional*, pero esta no es la terminología que finalmente parece abrirse camino en el lenguaje jurídico y político de la Unión Europea, donde suele preferirse la palabra múltiple. Véase: Rey Martínez, Fernando, op. cit., pp. 266-267.

²⁴ Rey Martínez, Fernando, op. cit., p. 264.



factores²⁵, o bien, han otorgado preeminencia al motivo discriminatorio más evidente, reduciendo el resto a un papel secundario²⁶.

3.3. Estados miembros

En lo que respecta al reconocimiento normativo de la discriminación múltiple en las legislaciones de los Estados miembros, la situación es bastante dispar. En Portugal, la legislación antidiscriminatoria recientemente adoptada, incluye explícitamente una prohibición de discriminación múltiple²⁷. En el mismo sentido, las leyes búlgara y rumana recogen el concepto de discriminación múltiple de una manera muy general²⁸. En otros países, sólo se reconoce el término sin hacer mayor énfasis sobre la definición o las posibles soluciones para la resolución de estos casos, por ejemplo: Austria²⁹, Alemania³⁰, Grecia³¹, Italia³² y España³³.

²⁵ Este es el caso de la famosa decisión *Balh* contra *Law Society*, de 30 de julio de 2004, en la que el Tribunal de apelación inglés rechazó expresamente la posibilidad de que la discriminación se basase en dos motivos (género y origen étnico) de manera simultánea, exigiendo que cada factor debía considerarse de modo aislado o desagregado. Para mayor énfasis de la jurisprudencia británica en materia de discriminación múltiple, véase: Moon, Gay, “Justice for the Whole Person: The UK’s Partial Success Story”, en *European Union non-discrimination Law and intersectionality*, Schiek, D.; Lawson, A. (eds.), Ashgate, 2011, pp. 157-176.

²⁶ Un ejemplo de ello es la decisión del *Labour Court* de Wiesbaden, de 18 de diciembre de 2008. En este caso una mujer alemana de origen turco alegó que había sido discriminada por razón de género y origen étnico. El Tribunal decidió analizar el caso sólo desde la perspectiva de la discriminación por razón de género, por considerar que el hecho discriminatorio se había producido inmediatamente después de agotada la baja por maternidad. Véase: BURRI, Susanne; SCHIEK, Dagmar, op. cit., pp. 57-58.

²⁷ El artículo 3 e) de la Ley 93/2017 que establece un régimen jurídico de prevención, de prohibición y combate de la discriminación, en razón del origen racial y étnico, color, nacionalidad, ascendencia y territorio de origen, define a la discriminación múltiple como “aquella que resulta de la combinación de dos o más factores de discriminación”.

²⁸ La Ley búlgara de protección frente a la discriminación define la discriminación múltiple como aquella “discriminación producida por más de un motivo protegido”. De igual modo, el artículo 4 de la Ley rumana de igualdad de oportunidades la define como “cualquier acción discriminatoria basada en dos o más causas de discriminación”. Véase: Burri, Susanne; Schiek, Dagmar, op. cit., p. 17.

²⁹ La Ley Federal sobre discapacidad austriaca, prevé la posibilidad de que, a efectos del cálculo de la indemnización, se tome en cuenta el hecho de que la discriminación sufrida por la víctima haya sido producto de la intersección de varios factores discriminatorios. *Tackling Multiple Discrimination – Practices, policies and laws-*, Comisión Europea, Luxemburgo, 2007, p. 20. Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&pubId=51>

³⁰ La Ley general de igualdad de trato alemana establece que cualquier trato desigual en base a varios motivos prohibidos debe justificarse en relación con cada uno de estos motivos. Véase: Chopin, Isabel, Germaine, Catharina, *Developing Anti-discrimination Law in Europe. The 28 EU Member States, the former Yugoslav Republic of Macedonia, Iceland, Liechtenstein, Norway and Turkey compared*, Oficina de Publicaciones Oficiales de la Unión Europea, Luxemburgo, 2014, p. 43. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/comparative_analysis_2014.pdf

³¹ Se introduce, por primera vez de manera explícita, el término discriminación múltiple en la Ley 3996/2011 relativa a la reforma general de la inspección del trabajo, que establece en su artículo 2.5: “La inspección del trabajo supervisa la aplicación del principio de igualdad de trato independientemente de su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, teniendo en

Finalmente, un tercer grupo de Estados no incluyen la definición como tal, ni de forma directa ni de modo indirecto. Aunque ello no significa que no se pueda presentar un caso ante los tribunales nacionales alegando más de una causa de discriminación. Así lo han admitido expertos de Chipre, Dinamarca, Francia, Finlandia, Irlanda, Malta, Países Bajos, Eslovaquia y Suecia³⁴.

4. LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE EN LA JURISPRUDENCIA DEL TJUE Y DEL TEDH

La jurisprudencia del TJUE no ha reconocido el concepto de discriminación múltiple, y tampoco ha apreciado diferencia alguna entre los efectos jurídicos de un caso de discriminación basado en un solo motivo o en varios. Gran parte de la doctrina estima, sin embargo, que el Tribunal ha tenido diferentes oportunidades de pronunciarse al respecto³⁵.

Así, por ejemplo, en el caso *S. Coleman contra Attridge Law y Steve Law*, ha considerado la discriminación contra una mujer que fue acosada en el trabajo por tomar tiempo para cuidar a su hijo discapacitado como una discriminación por razón de discapacidad, sin tener en cuenta la dimensión de género relacionada con el hecho de que suelen ser las mujeres las que predominantemente se ocupan de este

cuenta los casos de discriminación múltiple, de conformidad con el artículo 19 de la Ley 3304/2005". Al respecto: Chopin, Isabel, Germaine, Catharina, op. cit., p. 43.

³² La normativa antidiscriminatoria italiana (Decreto 215/03 relativo a la igualdad de trato de las personas independientemente del origen étnico y Decreto 216/03 sobre la igualdad de trato en el ámbito del empleo y la ocupación, ambos del 9 de julio de 2003) contiene una disposición genérica, según la cual, la aplicación del principio de igualdad de trato sin distinción de raza y origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en el empleo y la ocupación debe llevarse a cabo desde una perspectiva que tenga en cuenta el diferente impacto que la mismas formas de discriminación pueden tener sobre las mujeres y los hombres. De esta forma, la discriminación múltiple, es percibida por el legislador sólo como una intersección entre los motivos de género y otros factores de discriminación. Véase: Gottardi, Donata, "Le discriminazioni basate sulla razza e sull'origine etnica", en *Il nuovo Diritto antidiscriminatorio*, Barbera, M. (ed.), Giuffrè Editore, Milano, 2007, pp. 24-25.

³³ La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, reconoce la posibilidad de que algunas mujeres que se encuentren en especial situación de vulnerabilidad (tales como: mujeres migrantes, mujeres con discapacidad, mujeres viudas, mujeres mayores o víctimas de violencia de género) puedan sufrir una 'doble discriminación' (exposición de motivos, punto 2 y artículo 14.6). Asimismo, el artículo 20 indica que: "los poderes públicos en la elaboración de sus estudios y estadísticas deberán: c) diseñar e introducir 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". En el caso específico español, la jurisprudencia tanto ordinaria como constitucional no ha contemplado la discriminación múltiple como un supuesto específico de discriminación, y ello a pesar de que han tenido que decidir sobre casos en los que concurrían más de un factor discriminatorio. Véase: Serra Cristóbal, Rosario, op. cit., pp. 34-35.

³⁴ Véase: Burri, Susanne; Schiek, Dagmar, op. cit., pp. 17-18.

³⁵ Entre otros: Burri, Susanne; Schiek, Dagmar, op. cit., p. 7-8; Hendriks, Aart, op. cit., p. 25; Serra Cristóbal, Rosario, op. cit., p. 28.



tipo de tareas y, por ende, las que finalmente sufren las consecuencias de la discriminación³⁶.

Otro asunto a destacar es *Maria-Luise Lindorfer contra Consejo de la Unión Europea*³⁷, en el que el TJUE, una vez más, tuvo la ocasión de pronunciarse sobre la intersección entre edad y sexo. Sin embargo, prefirió seguir la posición de la Abogada General Sharpston, según la cual, “la prohibición de discriminación por razón de edad, tanto por su propia naturaleza como por su historia, debe ser interpretada y aplicada de manera menos restringida que la prohibición de discriminación por razón de sexo”³⁸.

El TEDH, por su parte, en el asunto *B.S. contra España*, de 24 de julio de 2012, ha identificado una discriminación múltiple. En este caso, una mujer de origen nigeriano que ejercía la prostitución, sostuvo que había sido agredida física y verbalmente en un control de identidad llevado a cabo por la policía española, llegando a recibir insultos racistas como “puta negra, vete de aquí”. En efecto, la demandante afirmó que otras mujeres con un “fenotipo europeo” ejerciendo la misma actividad en el mismo sector no fueron abordadas por las fuerzas del orden. Incluso, indicó, que su condición de mujer, negra y prostituta, la convierte en especialmente vulnerable a los ataques discriminatorios, y que la interacción entre estas tres condiciones era esencial para el examen de los hechos³⁹.

Lo relevante de este asunto es que el Tribunal ha reconocido que los órganos jurisdiccionales españoles “no tuvieron en cuenta la vulnerabilidad específica de la demandante, inherente a su condición de mujer africana ejerciendo la prostitución, faltando con ello a la obligación que les incumbía, en virtud del artículo 14 del Convenio combinado con el artículo 3, de adoptar todas las medidas posibles para ver si una actitud discriminatoria hubiera podido, o no, desempeñar algún papel en los sucesos”⁴⁰.

Pese a que el TEDH no ha profundizado en la interpretación del concepto de discriminación múltiple, a la que sólo le ha dedicado un párrafo, podría calificarse la sentencia de favorable porque, por primera vez, se muestra de acuerdo con la

³⁶ STJUE, *S. Coleman contra Attridge Law y Steve Law*, de 17 de julio de 2008, asunto C-303/06. Al respecto, véase: Giménez Gluck, David, op. cit., p. 66.

³⁷ STJUE, *Maria-Luise Lindorfer contra Consejo de la Unión Europea*, de 11 de septiembre de 2007. Asunto C-227/04 P.

³⁸ Conclusiones de la Abogada General Sra. Eleanor Sharpston, presentadas el 30 de noviembre de 2006. Asunto C-227/04 P.

³⁹ STEDH, *B.S. contra España*, de 24 de julio de 2012, demanda núm. 47159/08 (apartados 29 y 61). Un análisis detallado de este pronunciamiento lo realiza: Abril Stofels, Ruth, “TEDH - Sentencia de 25.07.2012, *B. S. c. España*, 47159/08 ‘Artículos 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*, nº 44, 2013, pp. 309-326.

⁴⁰ STEDH, *B.S. contra España*, de 24 de julio de 2012, demanda núm. 47159/08 (apartado 71).

posibilidad de que varios factores discriminatorios concurren para dar lugar a una forma específica de discriminación⁴¹.

Más recientemente, en el caso *Carvalho Pinto de Sousa Morais contra Portugal*, de 25 de julio de 2017, el TEDH mantiene este criterio interpretativo. En esta oportunidad, se trata de mujer de nacionalidad portuguesa, nacida en 1945, sometida en 1995 a una operación quirúrgica para la extracción de las glándulas de Bartolín, en la cual, por un error médico, se le inutilizó el nervio pudendo. Desde entonces, sufre dolor intenso, pérdida de sensación en la vagina, incontinencia, dificultad para caminar y sentarse y para tener relaciones sexuales.

El Tribunal Supremo nacional redujo dos partidas indemnizatorias: de 16.000€ a 6.000€ la relativa a la necesidad de contratar una empleada de hogar para las tareas domésticas porque –entre otras razones– la demandante, dada la edad de sus dos hijos, “solo debe cuidar de su esposo”, no siendo necesario en consecuencia contratar a una empleada de hogar a tiempo completo; de 80.000€ a 50.000€ porque –entre otras razones– la demandante, que tiene ya 50 años y dos hijos, “tiene una edad en la que el sexo no es tan importante como en los años de juventud; su significación disminuye con la edad”.

Considera el TEDH que ha existido una discriminación por razón de edad y sexo, toda vez que, el máximo Tribunal portugués cuando supone que la sexualidad no es tan importante para una mujer de cincuenta años y madre de dos hijos como para una persona más joven, asume la idea tradicional de que la sexualidad femenina está esencialmente vinculada al propósito de tener hijos y, por lo tanto, ignora su relevancia física y psicológica para la realización personal de las mujeres como personas.

Ampliando su decisión, el TEDH se refirió a otros dos asuntos de 2008 y 2014, decididos por el mismo Tribunal de Portugal, en los que dos hombres también víctimas de mala práctica médica recibieron una compensación mayor, puesto que se tomó muy en cuenta la afectación a sus vidas sexuales en sus autoestimas. En ambos casos, no importó ni la edad ni si tenían hijos o no.

⁴¹ Previo a este pronunciamiento el Tribunal de Estrasburgo tuvo la ocasión de pronunciarse en un asunto que, para parte de la doctrina española, pudo haber sido resuelto desde la óptica de la discriminación múltiple por razón de sexo y origen étnico. En el caso en cuestión, *Muñoz Díaz contra España*, de 8 de diciembre de 2009, el Tribunal falla a favor de una mujer gitana, de nacionalidad española, a la que las autoridades nacionales deniegan una pensión de viudedad por haber contraído matrimonio por el rito gitano, en 1971. Concretamente, el TEDH considera que se ha producido una violación del artículo 14 del CEDH -que consagra la prohibición de discriminación- en relación con el artículo 1 del Protocolo nº 1 -que establece el derecho del respeto a los bienes-. La decisión es relevante puesto que supone una revocación de la Sentencia del Tribunal Constitucional español 69/2007, de 16 de abril, que había desestimado el amparo de la recurrente. Sin embargo, en su argumentación, el TEDH pudo haber considerado los aspectos étnicos evidentemente presentes en el caso y no limitar su razonamiento a la existencia de una violación del principio de igualdad de trato. Al respecto, véase: Rey Martínez, Fernando, “La sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 8 de diciembre de 2009, ‘asunto Muñoz Díaz v. España’: ¿un caso de igualdad en general o de discriminación en particular”, Diario La Ley, nº 7344, sección tribuna, 2010.



Como bien afirma Lousada Arochena, con independencia de los otros factores concurrentes –origen racial o étnico en el caso B. S., o edad en el Caso Carvalho Pinto de Sousa Morais–, ambos asuntos tienen el denominador común de la discriminación por sexo/género, demostrando su fácil acumulabilidad a otras causas⁴².

5. REFLEXIONES FINALES

La discriminación múltiple que sufren las mujeres sigue siendo una realidad invisible en la Unión Europea. A pesar de los esfuerzos que se han realizado en los últimos años por considerarla como una forma específica de discriminación, se mantiene un enfoque “monocausal” del hecho discriminatorio en el que se ignoran las experiencias de las personas con múltiples identidades, lo que dificulta el éxito de este tipo de reclamaciones ante los tribunales.

En este sentido, se hace necesario el reconocimiento normativo expreso del concepto. Con la Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 2 de abril de 2009, sobre 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, se ofrece una primera definición, a nuestro juicio, un tanto deficiente. El concepto normativo de discriminación múltiple debe reconocer todas las posibles intersecciones de los rasgos protegidos por el Derecho antidiscriminatorio y debe aplicarse a todos los ámbitos de protección.

Asimismo, los tribunales europeos deben contribuir a la consolidación jurisprudencial de la definición de discriminación múltiple, abandonando el tratamiento unidimensional de los supuestos en los que confluyan más de un motivo discriminatorio, mantenido hasta ahora. En la medida en que exista un adecuado conocimiento del problema y se adopte un enfoque interseccional en la jurisprudencia comunitaria y de los Estados miembros, se podrán brindar soluciones satisfactorias en las que se reconozca la existencia de grupos sociales en riesgo que pueden calificarse como minorías dentro de otras minorías.

El papel de los organismos de igualdad, en este sentido, también es fundamental. A través de sus informes y otras facultades de investigación que puedan tener, debe incentivarse a la adopción de planes de igualdad o acciones positivas dirigidas a paliar los efectos de la discriminación múltiple sobre los grupos más desfavorecidos.

⁴² Lousada Arochena, Jesús, “Encuentros y desencuentros entre TEDH y TJUE en materia de igualdad de género”, *Fermeris: Revista multidisciplinar de estudios de género*, nº 2, 2019, p. 46

6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Burri, Susanne; Schiek, Dagmar, Multiple Discrimination in EU Law. Opportunities for legal responses to intersectoral gender discrimination?, Comisión Europea, 2009. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/multiplerediscriminationfinal7september2009_en.pdf
- Chopin, Isabel, Germaine, Catharina, Developing Anti-discrimination Law in Europe. The 28 EU Member States, the former Yugoslav Republic of Macedonia, Iceland, Liechtenstein, Norway and Turkey compared, Oficina de Publicaciones Oficiales de la Unión Europea, Luxemburgo, 2014. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/comparative_analysis_2014.pdf
- Crenshaw, Kimberlé, "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics", University of Chicago Legal Forum, nº 1, 1989, pp. 139-167
- Giménez Gluck, David, "La legislación y la jurisprudencia de la Unión Europea ante la multidiscriminación", en La discriminación múltiple en los ordenamientos jurídicos español y europeo, Serra Cristóbal, R. (coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2013
- González Calvet, Jaime, "Acoso y discriminación, discriminación múltiple", en Tratamiento integral del acoso, Rivas Vallejo, P.; García Valverde, M. (dirs.), Aranzadi, Cizur Menor, 2015
- Hendriks, Aart, "The UN Disability Convention and (Multiple) Discrimination: Should EU Non-Discrimination Law Be Modelled Accordingly?", en European Year Book of Disability Law, Waddington, L.; Quinn, G. (eds.), Intersecta, Oxford, 2010
- Lama Aymá, Alejandra, "Discriminación múltiple: género y religión", en El levantamiento del velo: las mujeres en el Derecho privado, García Rubio, P.; Valpuesta Fernández, M. (dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2011
- Lousada Arochena, Jesús, "Encuentros y desencuentros entre TEDH y TJUE en materia de igualdad de género", Fermeris: Revista multidisciplinar de estudios de género, nº 2, 2019, p
- Makkonen, Timo, Multiple, compound and intersectoral discrimination: bringing the experiences of the most marginalized to the fore. Institute for Human Rights, Åbo Akademi University, 2002
- Moon, Gay, "Justice for the Whole Person: The UK's Partial Success Story", en European Union non-discrimination Law and intersectionality, Schiek, D.; Lawson, A. (eds.), Ashgate, 2011
- Rey Martínez, Fernando, "La discriminación múltiple, una realidad antigua un concepto nuevo", Revista Española de Derecho Constitucional, nº 84, 2008, p
- Rey Martínez, Fernando, "La sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 8 de diciembre de 2009, 'asunto Muñoz Díaz v. España': ¿un caso de igualdad en general o de discriminación en particular?", Diario La Ley, nº 7344, 2010
- Serra Cristóbal, Rosario, "La mujer como especial objeto de múltiples discriminaciones. La mujer discriminada", en La discriminación múltiple en los ordenamientos jurídicos español y europeo, Serra Cristóbal, R. (coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2013