



---

# Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

## La discriminación múltiple en Europa

Presentado por:

*Andreea Ghergheluc*

Tutelado por:

*Fernando Rey Martínez*

*Valladolid, 8 de Julio de 2021*

## *Agradecimientos*

*Antes de empezar el trabajo, me gustaría dedicar unas palabras a aquellas personas que han estado presentes en todo momento:*

*En primer lugar, a mis padres por todo el apoyo incondicional que siempre me están dando y por formarme como persona.*

*En segundo lugar, a Fernando, tutor de este trabajo, por guiarme y ayudarme desde el principio hasta el final.*

*En tercer lugar, a mis amigos y a mi novio, por animarme a seguir adelante y decirme que todo saldría genial.*

*Por último, a todas las personas que luchan por la igualdad y a la Fundación Secretariado Gitano por aportarme información.*

## **RESUMEN**

Debido a sus diferentes contextos, las personas se enfrentan a menudo a una discriminación múltiple, porque todo el mundo tiene una edad, un sexo, un origen étnico, una orientación sexual, un sistema de creencias o una religión y todo el mundo presenta determinado estado de salud o puede verse afectado por una discapacidad. Tristemente, esta es la cruda realidad que la Unión Europea ignora y los Estados miembros toman iniciativas desiguales para mejorar la situación.

**Palabras clave:** discriminación múltiple, Estados miembros, Europa, mujer, comunidad gitana.

## ***ABSTRACT***

People with differing backgrounds often face multiple discrimination, because everyone has an age, a gender, an ethnic origin, a sexual orientation, a belief system or religion and everyone has some state of health or may acquire a disability. Sadly, this is the harsh reality that the European Union ignore and the Member States take unequal initiative to improve the situation.

**Key words:** multiple discrimination, Member States, Europe, women, Roma community.

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	5
<b>2. CONCEPTO</b> .....	5
2.1. Origen y evolución .....	5
2.2. Figuras conexas .....	9
2.2.1. Discriminación múltiple .....	10
2.2.2. Discriminación compuesta .....	10
2.2.3. Discriminación interseccional .....	11
2.2.4. Discriminación superpuesta .....	11
<b>3. RECONOCIMIENTO NORMATIVO</b> .....	13
3.1. Ámbito Internacional .....	14
3.2. Ámbito Europeo .....	17
3.3. Legislación de los Estados miembros .....	21
<b>4. SECTORES AFECTADOS</b> .....	23
4.1. La situación de las mujeres gitanas .....	23
4.1.1. Discriminación múltiple en el sector de bienes y servicios .....	29
4.1.2. Discriminación múltiple en el ámbito escolar .....	31
4.1.3. Discriminación múltiple en la esfera laboral .....	34
4.2. El caso de las mujeres extranjeras .....	38
4.3. Las personas con discapacidad .....	41
4.4. Discriminaciones del colectivo LGBTI .....	43
<b>5. CONCLUSIONES</b> .....	48

# 1. INTRODUCCIÓN

Debido a sus diferentes contextos, las personas se enfrentan habitualmente a una discriminación múltiple.

El contemporáneo marco jurídico comunitario demuestra que las políticas, generalmente, abordan la discriminación desde la perspectiva de un único motivo, cuestión que no ayuda para abarcar ni encarar adecuadamente las distintas manifestaciones de las diferencias de trato de las que pueden ser objeto las personas en su vida diaria. Por consiguiente, este concepto, actualmente, no tiene un reconocimiento preciso ni en sede normativa ni en sede judicial.

La razón del siguiente trabajo es analizar las iniciativas propuestas y los avances conseguidos por parte de la Unión Europea, junto con las carencias que siguen existiendo en esta materia.

## 2. CONCEPTO

### 2.1. Origen y evolución

Para poder comprender en qué consiste la discriminación múltiple o interseccional es necesario ir a los orígenes del concepto de interseccionalidad.

Si bien es cierto que, como término, se introdujo por la jurista estadounidense Kimberlé Crenshaw a finales de los años 80<sup>1</sup>, podemos reconocer la idea de la

---

<sup>1</sup> Crenshaw, Kimberlé, “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics” (“Desmarginalizando la intersección entre raza y sexo. Una crítica feminista negra a la doctrina sobre antidiscriminación, a la teoría feminista y a las políticas antirracistas”), University of Chicago Legal Forum, n° 1, 1989.

interseccionalidad con anterioridad a esa fecha en las denuncias de las mujeres afroamericanas, chicanas y las demás mujeres consideradas como las “otras”. Este grupo de mujeres denuncia el racismo y el machismo con el que conviven a diario.

Antes de pasar a mencionar esas denuncias, me gustaría incluir la analogía que utiliza Crenshaw en su artículo denominado “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics” para explicar mejor la discriminación múltiple diciendo que “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”<sup>2</sup>. Es decir, emplea ese método analógico con la intersección entre dos calles, proporcionando al lector una facilidad para entender mejor el término en cuestión.

Como he dicho anteriormente, hay conocimiento de algunas denuncias, por ejemplo, en 1831 Maria Stewart señaló de forma pública el racismo y el sexismo en EEUU en una conferencia, siendo considerada la primera mujer afrodescendiente en hacerlo públicamente<sup>3</sup>. También se tiene constancia del discurso “Ain’t I a Woman?” que pronunció en 1851, la abolicionista y activista a favor de los derechos de las mujeres, Sojourner Truth. A través del mismo denunció cómo dentro del concepto de “mujer” no entraban las mujeres esclavas y afrodescendientes, poniendo de manifiesto que las mujeres que no eran blancas no eran consideradas mujeres “de verdad”<sup>4</sup>.

Volviendo a la jurista y escritora feminista Crenshaw, su concepto nace para dar respuesta a una situación singular, esto es, la doble discriminación que sufren las mujeres

---

<sup>2</sup> Crenshaw, Kimberlé, op. cit., p. 139.

<sup>3</sup> Ochy Curiel. 2007. “Crítica poscolonial desde las prácticas políticas del feminismo antirracista”. *Nómadas*, 26, p. 95.

<sup>4</sup> Bell hooks. (1981) 2015. *Ain’t I a woman. Black women and feminism*. New York: Routledge, p. 159.

negras por su doble condición de mujer y de miembro de la minoría negra. Para esta autora, “el enfoque en los grupos más privilegiados (los hombres negros y las mujeres blancas) marginaliza a aquellas minorías que tienen múltiples barreras e imposibilita la interposición de reclamaciones que no puedan enmarcarse en un solo motivo de discriminación”<sup>5</sup>. No obstante, hay que señalar que el obstáculo de los tribunales norteamericanos de examinar conjuntamente varios rasgos discriminatorios venía condicionado por razones procesales puesto que la Ley de Derechos Civiles de 1964, sólo permitía, en principio, emprender demandas por discriminación o por género o por raza pero no ambas simultáneamente<sup>6</sup>.

Justamente, la obra de la mencionada escritora se enfoca en el análisis crítico de algunas sentencias norteamericanas en las que se rechaza el reconocimiento de las discriminaciones interseccionales. En este sentido, existe un caso icónico, llamado DeGraffenreid contra General Motors Assembly Division, de 4 de mayo de 1976<sup>7</sup>, en el que el Tribunal de Distrito Este de Misouri 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<sup>8</sup>. En compensación, me gustaría mencionar algunos casos que afirman la existencia de las discriminaciones múltiples:

- *Phillips v. Martin Marietta* (1971): Ida Phillips demandó a la empresa que se negó a contratarla porque tenía hijos pequeños. El tribunal de instancia dictó que esa decisión empresarial no era discriminatoria, ya que el 75% de los empleados eran mujeres (que no tenían hijos pequeños). El Tribunal Supremo revocó esta sentencia, considerando que la táctica de contratación diferente entre mujeres y hombres por el plus de tener hijos en edad preescolar sí era discriminatoria. Lo que está claro es que los jefes no pueden discriminar a un grupo dentro de una minoría en desventaja (en este caso, las mujeres trabajadoras) intentando justificarse en que no discriminan a otra parte de esa misma minoría.

---

<sup>5</sup> Crenshaw, Kimberlé, op. cit., p. 140.

<sup>6</sup> Rey Martínez, Fernando, “La discriminación múltiple, una realidad antigua un concepto nuevo”, Revista Española de Derecho Constitucional, nº 84, 2008, p. 257.

<sup>7</sup> Sentencia Tribunal de Distrito Este de Misouri, DeGraffenreid contra General Motors Assembly Division, de 4 de mayo de 1976.

<sup>8</sup> Rey Martínez, Fernando, op. cit., p. 259.

Para que se entienda mejor, con esta sentencia se logró difundir la teoría de la discriminación sex-plus, que es una forma de discriminación múltiple que se produce cuando un empleador mantiene una política de contratación diferente para hombres y mujeres basándose en el ejercicio de un derecho fundamental, como el de contraer matrimonio o el de tener hijos. Supone una combinación de un rasgo o criterio protegido explícitamente por las normas contra la discriminación (el sexo) y otro no aludido expresamente (el matrimonio, la maternidad, etc.)<sup>9</sup>.

- *Jefferies v. Harris County Community Action Association* (1980): el caso gira en torno al ámbito laboral, se ofertaron unos trabajos a una mujer blanca y a un hombre negro pero no a la demandante, siendo una mujer negra.

El tribunal de instancia denegó la pretensión de discriminación sexual (ya que se había contratado a una mujer) y racial (ya que se había contratado a un varón negro), pero el Tribunal de Circuito consideró que se producía una discriminación interseccional de raza y sexo, afirmando: “creemos que la discriminación contra las mujeres afroamericanas puede existir incluso en ausencia de una discriminación contra hombres negros o mujeres blancas”<sup>10</sup>.

Aunque en un principio Crenshaw examinó sólo la intersección entre género y “raza”, unos años más tarde, concretamente en 1993, publicó “Cartografiando los márgenes. Interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color”, una obra a través de la cual amplía el concepto de interseccionalidad a otros factores como la clase, la edad, la orientación sexual y el color.

Antes de acabar con este apartado, me gustaría hacer un pequeño paréntesis para comentar que el ordenamiento canadiense tiene un sistema de protección contra las discriminaciones parecido al norteamericano y en particular, cabe remarcar el Informe de la Comisión de Derechos humanos de Ontario (35), de 9 de octubre de 2001, titulado “Un enfoque interseccional de la discriminación. Tratando múltiples rasgos en las demandas de Derechos humanos”. El Informe contiene un concepto de interseccionalidad definiéndola

---

<sup>9</sup> Rey Martínez, Fernando, op. cit., p. 258.

<sup>10</sup> Rey Martínez, Fernando, op. cit., p. 258.



como aquella “opresión que deriva de la combinación de varios factores que, juntos, producen algo único y distinto de cualquier forma de discriminación de un solo tipo” y ofrece algunos ejemplos “*numerus apertus*”<sup>11</sup> de los cuales destaco la discriminación de las mujeres de minorías étnicas, que en muchos casos es diferente de la de los varones de esa misma minoría o incluso del resto de las mujeres. Aunque el documento ofrezca la combinación de cualesquiera factores, nos encontramos con un problema procesal, igual que en Estados Unidos, debido a que en Canadá, con la excepción del Código de Derechos humanos de Manitoba, el resto de catálogos de derechos de las provincias contienen un “*numerus clausus*” de factores de discriminación, que no permite a los tribunales reconocer otros no mencionados. Esta dificultad conlleva a una desprotección de las víctimas de discriminación múltiple ya que no hay ninguna posibilidad de incluir otros factores aparte de los ya enumerados.

En resumen, se podría afirmar que la discriminación múltiple o interseccional es un fenómeno jurídico que tiene su comienzo en la doctrina y jurisprudencia norteamericana de finales de los años 80 pero sin olvidar el papel de otros grupos (mujeres afrodescendientes, gitanas, etc) y otros ordenamientos jurídicos (entre otros, el canadiense) en la creación del término.

## **2.2 Figuras conexas**

Clarificar la confusa terminología que rodea a la discriminación múltiple (por ejemplo, aditiva, acumulativa, doble, compuesta, combinada, etc) es algo fundamental para poder seguir con el desarrollo del trabajo y poder perfilar las diferencias que existen entre los términos a los que haré referencia a continuación.

---

<sup>11</sup> Otros ejemplos traídos a colación: las mujeres pueden estar más expuestas al acoso sexual si concurren en ellas otros factores de vulnerabilidad, en particular, ser recién llegadas a Canadá; los enfermos de SIDA pueden sufrir una discriminación por enfermedad y por su orientación sexual (dado que muchos consideran el SIDA una enfermedad de homosexuales).

Para este epígrafe tomaré como referencia al profesor finlandés Timo Makkonen, quien diferencia entre discriminaciones múltiples, compuestas e interseccionales<sup>12</sup>.

### **2.2.1 Discriminación múltiple**

Según Makkonen, es aquella situación en la que una persona es discriminada por distintos motivos prohibidos, los cuales operan en diferentes momentos. Por ejemplo, es el caso de una mujer con discapacidad, que en el ámbito laboral es discriminada en el acceso a un determinado puesto de trabajo por el hecho de ser mujer; y, en otro momento, encuentra obstáculos para entrar en un edificio público, debido a que este no es accesible a personas con discapacidad motriz<sup>13</sup>.

De esta forma, con la expresión discriminación múltiple, se reconoce la acumulación de las distintas experiencias de discriminación que puede vivir una persona en diferentes momentos de su vida. Algún sector de la doctrina denomina “discriminación aditiva” a esta forma de discriminación o “doble” discriminación.

### **2.2.2 Discriminación compuesta**

Según el mismo autor, este tipo de discriminación nace cuando dos o más motivos prohibidos se suman en una situación particular generando una carga adicional para quien la sufre. Es el caso, por ejemplo, de un mercado de trabajo que segregue por género (algunos empleos están reservados a varones) y por nacionalidad (algunos empleos están disponibles sólo para nacionales), entonces las posibilidades de que una mujer inmigrante encuentre un trabajo de acuerdo a su formación son mínimas<sup>14</sup>. Fernando Rey se inclina más por el adjetivo “adicional”<sup>15</sup> para denominar este tipo de discriminación.

---

<sup>12</sup> A esta clasificación se hace referencia, por ejemplo, en: Comisión Europea (2007, p. 16 y ss.), Rey Martínez (2008, pp. 263 y ss.), Schiek y Lawson, eds. (2011, p. 3); entre otros textos.

<sup>13</sup> Makkonen, Timo (2002). Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experience of the most marginalized to the fore. Institute for Human Rights: Abo Akademi University.

<sup>14</sup> Makkonen, Timo (2002), op. cit., p. 11.

<sup>15</sup> Rey Martínez, Fernando, op. cit., p. 264.

### **2.2.3 Discriminación interseccional**

Se produce cuando distintos motivos de discriminación interactúan de manera simultánea, resultando una forma propia de discriminación. T. Makkonen pone el ejemplo de las mujeres con discapacidad que son sometidas a operaciones de esterilización no consentidas, situación que lamentablemente es frecuente y que pone de manifiesto una práctica que afecta a este subgrupo de manera específica por la interacción de dos motivos de discriminación: por el hecho de ser mujeres y por tener una discapacidad. Esta es una forma de discriminación que también afecta a las mujeres pertenecientes a minorías étnicas o raciales, que se ven expuestas a situaciones que no enfrentan ni los hombres de dichas minorías ni las mujeres en general. Sería el caso de las mujeres afroamericanas que aparecen en la obra de Crenshaw o el caso de las mujeres gitanas al que haré referencia más adelante.

### **2.2.4 Discriminación superpuesta o solapada (*overlapping discrimination*)**

Este subgrupo de discriminación tiene una utilidad casi nula porque le rodea una gran complejidad. El mismo Makkonen lo afirma con un ejemplo: una empresa con una política encubierta de no contratar inmigrantes ni personas con discapacidad. En consecuencia, un inmigrante discapacitado que busque trabajo, en esta empresa, estaría discriminado por los dos factores (nacionalidad y discapacidad).

Esta discriminación superpuesta se refiere a una situación en la que una persona es discriminada por varios factores que intervienen a la vez (a diferencia de las discriminaciones múltiples) pero de modo independiente (a diferencia de las discriminaciones interseccionales) entre sí.

Bajo mi punto de vista es una categoría a la que se le puede asociar una identidad similar o igual que a la discriminación compuesta debido a que en la práctica es una tarea complicada o imposible determinar cuál ha sido el factor predominante para que el empresario rechace la solicitud del trabajador que reúne esos factores negativos

(nacionalidad y discapacidad). En este sentido, no discrepo de la opinión del profesor Fernando Rey quien defiende una postura idéntica<sup>16</sup>.

Esta tipología no está recogida por el informe titulado “Abordando la discriminación múltiple. Prácticas, políticas y normas”, de la Comisión Europea de 2007, dejando de lado esta última clasificación probablemente por su gran dificultad. Por aportar algo más de información relativa a la discriminación solapada, decir que Dagmar Schiek y Anna Lawson<sup>17</sup> en su estudio del año 2011 sobre el triángulo de la discriminación por raza, género y discapacidad tampoco se refieren a ella; es más, reducen los tipos a dos clases: la primera, caracterizada porque los factores de discriminación pueden ser distinguidos (discriminación aditiva o compuesta); y la segunda, caracterizada porque los diferentes motivos de discriminación no pueden “separarse” (discriminación interseccional).

Relativo al ámbito estatal, el ya mencionado Fernando Rey critica la clasificación de Makkonen porque él considera que la expresión “discriminación múltiple” debería ser empleada para describir aquel fenómeno en que los distintos factores de discriminación intervienen al mismo tiempo (lo que Makkonen denomina “discriminación interseccional”) concluyendo: “La taxonomía no me resulta convincente. El concepto de discriminación múltiple que maneja, por ejemplo, es virtualmente inservible, ya que el dato de que los diversos factores se presenten a la vez en el caso concreto es fundamental, a mi juicio, para poder calificar a una discriminación en puridad como una discriminación múltiple”<sup>18</sup>.

Dicho todo lo anterior, creo que se podría terminar diciendo que nos enfrentamos a un concepto complejo, que tiene detrás muchas opiniones enfrentadas entre sí, sin la posibilidad de llegar a un acuerdo doctrinal.

---

<sup>16</sup> Rey Martínez, Fernando, op. cit., p. 265.

<sup>17</sup> Schiek, Dagmar y Anna Lawson (eds.) (2011). *European Union Non-Discrimination Law and Intersectionality. Investigating the Triangle of Racial, Gender and Disability Discrimination*. Farnham: Ashgate.

<sup>18</sup> Rey Martínez, Fernando, op. cit., p. 265.

Por mi parte, acojo la tesis de Fernando Rey y prefiero la denominación “discriminación múltiple” por tratarse de una designación más utilizada en el ámbito jurídico y porque el término “múltiple” aparece en la Real Academia Española (RAE); en cambio, el vocablo “interseccional” no figura en la RAE.

Finalmente, antes de ultimar con las precisiones terminológicas, voy a resumir un caso que reseña Makkonen para describir la importancia de tener en cuenta la simultaneidad de los distintos factores de discriminación. El caso en cuestión es *Lam v. University of Hawai'i* (1994) en el que una profesora de ascendencia vietnamita alega haber sido discriminada por motivos de raza, sexo y origen nacional en las dos ocasiones en que aplicó al cargo de Directora del Programa de Estudios Jurídicos del Asia-Pacífico de la Facultad de Derecho de la Universidad de Hawai<sup>19</sup>.

Al analizar el caso, la Corte de Apelaciones del Noveno Circuito señaló que cuando concurren dos motivos de discriminación, la evaluación no debería apreciar por separado cada uno de sus componentes: de un lado, el análisis de la discriminación racial y, de otro lado, el análisis de la discriminación por razón de sexo, pues ello podría conducir a resultados equívocos. Lo que corresponde en estos casos, es decir, en los que se alega una discriminación racial y sexual, es determinar si la parte demandada ha discriminado, o no, sobre la base de la combinación (intersección) de ambos factores. De esta manera, la Corte reconoce que las mujeres asiáticas pueden estar sujetas a una serie de prejuicios y patrones a los que no están expuestos ni los hombres asiáticos ni las mujeres blancas.

### **3. RECONOCIMIENTO NORMATIVO**

Tanto en el área europeo como internacional se ha abordado la problemática de la discriminación, pasando de un ámbito “unidimensional” a uno “múltiple”. Cuando menciono unidimensional es porque se solía dar importancia a un solo factor de discriminación (el sexo, la raza u origen étnico, la religión, la condición económica, la orientación sexual, la condición de discapacidad, etc.), sin tener en cuenta la

---

<sup>19</sup> Makkonen, Timo (2002), op. cit., p. 12.

interseccionalidad de más factores. Al respecto, Fernando Rey utiliza las matemáticas para contemplar el problema afirmando que se trata de “rectas paralelas que siempre guardan la misma distancia y nunca se cortan”<sup>20</sup>.

### 3.1. **Ámbito internacional**

En el ámbito internacional, el reconocimiento jurídico de la discriminación múltiple se plasma en varios documentos a los que haré referencia a continuación.

Existe la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995<sup>21</sup>, siendo el primer documento que reconoció la multiplicidad de factores como causa de la discriminación en contra del género femenino.

Años más tarde, concretamente en 2000, El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial señala, en sus Recomendaciones<sup>22</sup> que “la discriminación racial no siempre afecta a las mujeres y a los hombres en igual medida ni de la misma manera” y que las “mujeres romaníes a menudo son víctimas de doble discriminación”.

De gran interés es la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia conocida como “Conferencia de Durban” de 2001 en cuyas disposiciones participó Kimberlé Crenshaw. En ella se habla en varias ocasiones de discriminación múltiple, siendo una novedad en esos momentos y se destaca 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”.

---

<sup>20</sup> Rey Martínez, Fernando, op. cit., p. 254.

<sup>21</sup> Naciones Unidas. 1995. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

<sup>22</sup> Recomendación General nº 25 relativa a las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género de 2000 y la Recomendación General nº 27 relativa a la discriminación de los romaníes de 2000.

Además, en el artículo 2, se reconoce explícitamente la posibilidad de que las víctimas puedan sufrir una discriminación por diferentes motivos: “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”<sup>23</sup>.

La Declaración de Durban recoge a lo largo de sus preceptos a las víctimas de la discriminación, por ejemplo, el artículo 34 menciona a los afrodescendientes, el artículo 36 se refiere a los asiáticos, el artículo 50 está relacionado con los migrantes etcétera. Otros apartados que merecen atención son el 69 y 70<sup>24</sup>.

Asimismo, son de destacar las Recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Particularmente, la Recomendación General n° 25 sobre las medidas especiales de carácter temporal de 2004 especifica lo siguiente: “Las mujeres pertenecientes a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, también pueden ser objeto de múltiples formas de discriminación por otras razones, como la raza, el origen étnico, la religión, la incapacidad, la edad, la clase, la casta u otros factores. Esa discriminación puede afectar a estos grupos de mujeres principalmente, o en diferente medida o en distinta forma que a los hombres. Quizás sea necesario que los Estados Partes adopten determinadas medidas

---

<sup>23</sup> Véase: Rey Martínez, Fernando, op. cit., pp. 254-255.

<sup>24</sup> “69. Estamos convencidos que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y la intolerancia se muestran de forma distinta para mujeres y chicas y puede estar entre los factores que conducen a un deterioro en sus condiciones de vida, pobreza, violencia, formas múltiples de discriminación y la limitación o la lesión de sus derechos humanos” y “70. Reconocemos la necesidad de desarrollar una perspectiva más sistemática y consistente para evaluar y monitorizar la discriminación racial contra mujeres, así como las desventajas, obstáculos y dificultades que sufren las mujeres en el ejercicio de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales por causa del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y la intolerancia”.

especiales de carácter temporal para eliminar esas formas múltiples de discriminación múltiple contra la mujer y las consecuencias negativas y complejas que tiene”<sup>25</sup>.

De igual forma, la Recomendación General n° 28 determina 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”<sup>26</sup>. Al efecto, 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<sup>27</sup>.

Hay otras manifestaciones al respecto, entre otras, 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”<sup>28</sup>. Por mencionar algún pronunciamiento más, la Recomendación General n° 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer de 2017 del Comité CEDAW, habla de discriminación interseccional y de formas de discriminación que se intersectan<sup>29</sup>.

---

<sup>25</sup> Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. 2004. Recomendación General n° 25 Medidas especiales de carácter temporal (párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer), párrafo 12.

<sup>26</sup> Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. 2010. Recomendación General N° 28 relativa a las obligaciones básicas de los Estados partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, párrafo 18.

<sup>27</sup> Carrasquero Cepeda, Maoly (2020). La discriminación múltiple en Europa. Revista de Estudios Europeos, n° 75. Valladolid: Instituto de Estudios Europeos, p. 45.

<sup>28</sup> Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 13 de diciembre de 2006, artículo 5.1.

<sup>29</sup> Committee on the Elimination of Discrimination against Women. 2017. General Recommendation N° 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation n° 19.



Con todos estos instrumentos legales se ha avanzado en el área internacional estos últimos años y se ha podido aminorar el fenómeno de la discriminación múltiple pero no hay que confiarse sino mejorar el sistema actual que sigue teniendo carencias, como se verá en el desarrollo del trabajo.

### **3.2. Ámbito europeo**

En el ámbito de la Unión Europea (en adelante, UE), hasta principios de 2000, la discriminación se reducía a dos motivos: sexo y nacionalidad. A partir de ese año, las Directivas se amplificaron para incluir la discriminación por origen racial o étnico, la diversidad funcional, la orientación sexual, la religión y las creencias y la edad<sup>30</sup>.

A continuación voy a detenerme en algunas de las directivas para plasmar el hecho de que las mujeres, frecuentemente, son víctimas de discriminación múltiple.

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 en el considerando 14 señala: “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”<sup>31</sup>.

Por seguir, 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 en su considerando 3 afirma: “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

---

<sup>30</sup> European Commission. 2016. *Intersectional Discrimination*, op. cit., p. 62.

<sup>31</sup> Unión Europea. 2000. Directiva 2000/43/CE 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, Considerandos, párrafo 14.

mujeres, en particular considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples”.

La Decisión 750/2000/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000<sup>32</sup>, por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación en los considerandos 4 y 5 repite la idea de que la población femenina es, a menudo, víctima de múltiples discriminaciones y fomenta a los Estados miembros a elaborar nuevas políticas para frenar la discriminación, incluida la múltiple.

Según David Giménez<sup>33</sup>, muchos 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.

En el año 2008, la Propuesta de Directiva, de 2 de julio, 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, no dice nada nuevo a lo ya establecido en las Directivas antidiscriminatorias en el ámbito de la discriminación múltiple, dejando pasar una ocasión de regulación y configuración para hacer frente a este modelo de

---

<sup>32</sup> 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”.

<sup>33</sup> 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, pp. 56 y 58.

discriminación. Pero, este texto, al año siguiente cambió con la intención de introducir el concepto de discriminación múltiple, quedando el artículo 1 de la siguiente forma:

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 regulación hay que señalar una serie de carencias. El ámbito de aplicación de la Propuesta es solamente para los supuestos de discriminación que ocurren fuera del empleo. Es decir, 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 ocupación<sup>34</sup>. Esta situación puede afectar a algunos Estados cuyos tribunales ya han reconocido, de manera pusilánime, la existencia de la discriminación múltiple en el ámbito laboral.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Giménez Gluck, David, op. cit., p. 64

<sup>35</sup> Entre otros, cabe mencionar asuntos como Lewis contra Tabard Gardens, de 2005, en el que la demandante era una mujer negra o Mackie contra G&N Car Sales, de 2003, que tenía como protagonista a

La otra insuficiencia que sufre la Propuesta está relacionada con la exclusión de ciertos rasgos (origen racial o étnico, el género, la nacionalidad) que pueden dar lugar a una intersección, refiriéndose únicamente a la edad, orientación sexual, discapacidad, religión o convicciones.

Por último, quiero destacar que este año, respectivamente el 19 de marzo, la Comisión Europea redactó un informe sobre las dos directivas del año 2000 en materia de igualdad<sup>36</sup>, centrándose en las medidas de seguimiento para subsanar las dificultades reales de los ciudadanos europeos. Por ejemplo, se habla sobre un seguimiento más estrecho por parte de los Estados miembros de la implementación de las Directivas, en particular en lo relativo a la protección contra las represalias y a la aplicación de sanciones efectivas, proporcionales y disuasorias. También se aborda la acción de ofrecer con regularidad información y formación a responsables políticos, jueces y abogados sobre la legislación en materia de no discriminación para dar las mejores soluciones posibles al caso concreto.

Otras iniciativas importantes de la Unión Europea son: la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, el Plan de Acción Antirracismo de la UE para 2020-2025, el nuevo marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos, la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTI para 2020-2025, la Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030 y el Plan de Acción para la Aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

En resumen, toda esta legislación hace hincapié en la importancia de prevenir y combatir la discriminación.

---

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.

<sup>36</sup> Respectivamente la Directiva 2000/43/CE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato a las personas independientemente de su origen racial o étnico (“la Directiva de igualdad racial”) y de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (“la Directiva de igualdad en el empleo”).

### 3.3. Legislación de los Estados miembros

La regulación de la discriminación múltiple en los diversos Estados que forman la Unión Europea se caracteriza por la desigualdad normativa.

La legislación antidiscriminatoria de Portugal incluye explícitamente una prohibición de discriminación múltiple. 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”.

Rumanía y Bulgaria acogen el concepto de discriminación múltiple de una manera más general. La Ley búlgara de protección frente a la discriminación define la discriminación múltiple como aquella “discriminación producida por más de un motivo protegido”. De la misma forma, 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”<sup>37</sup>.

Otros países sólo reconocen el término. Entre otros, la Ley Federal sobre discapacidad austriaca prevé que se tome en cuenta el hecho de que la discriminación sufrida por la víctima haya sido producto de la intersección de varios factores discriminatorios a efectos del cálculo de la indemnización<sup>38</sup>. En Alemania, la Ley general de igualdad de trato establece que cualquier trato desigual en base a varios motivos prohibidos debe justificarse en relación con cada uno de estos motivos<sup>39</sup>.

---

<sup>37</sup> Burri, Susanne; Schiek, Dagmar, Multiple Discrimination in EU Law. Opportunities for legal responses to intersectoral gender discrimination?, Comisión Europea, 2009, p. 17.

<sup>38</sup> 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>

<sup>39</sup> 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.

En Grecia, la Ley 3996/2011 relativa a la reforma general de la inspección del trabajo introduce, por primera vez de manera explícita, el término discriminación múltiple estableciendo 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 cuenta los casos de discriminación múltiple, de conformidad con el artículo 19 de la Ley 3304/2005”<sup>40</sup>.

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 discriminación múltiple, es percibida por el legislador sólo como una intersección entre los motivos de género y otros factores de discriminación<sup>41</sup>.

En cuanto a España la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su exposición de motivos punto 2 y artículo 14.6, 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. Igualmente, 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”. Sin embargo, la realidad demuestra que muchas de estas normas no se aplican debido a que 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.

---

<sup>40</sup> Isabel, Germaine, Catharina, op. cit., p. 43.

<sup>41</sup> 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.

Otro grupo de Estados no incluyen la definición de la discriminación múltiple pero ello no quiere decir que no se pueda presentar un caso ante los tribunales nacionales alegando más de una causa de discriminación. Es el caso de Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Francia, Finlandia, Irlanda, Malta, Países Bajos y Suecia<sup>42</sup>.

## **4. SECTORES AFECTADOS**

Las áreas que sufren una discriminación múltiple son tan variadas y tienen tanta complejidad que sería una labor casi imposible reflejarlas todas en estas páginas. Por consiguiente, me centraré en el género, la raza y el origen étnico, la discapacidad y la orientación sexual.

### **4.1. La situación de las mujeres gitanas**

Al hablar de las víctimas, en este caso, las mujeres gitanas, hay que advertir que se sitúan en una desventaja respecto al ejercicio del derecho a la igualdad. La discriminación múltiple es un concepto que hay que saber identificar y que el sistema legislativo debe recoger y dar respuesta.

Sin ir más lejos, en España, desde hace bastantes años se tiene conocimiento de la denuncia de este tipo específico de discriminación. Muchas asociaciones de mujeres gitanas y activistas han planteado el problema de la discriminación múltiple que sufre este sector y además se han celebrado diversos congresos de feminismo romaní<sup>43</sup> que tratan sobre este asunto.

La correlación entre el género y la etnia constituye la principal característica de la discriminación múltiple hacia las mujeres gitanas. Los ámbitos en los cuales se detectan un mayor número de experiencias de esta forma de discriminación son en el de bienes y

---

<sup>42</sup> Burri, Susanne; Schiek, Dagmar, op. cit., pp. 17-18.

<sup>43</sup> “Jornadas Valencianas sobre feminismo romaní”. Baxtalo’s Blog, publicado el 12 de noviembre de 2017. Disponible en: <https://baxtalo.wordpress.com/2017/11/12/reportaje-jornadas-valencianas-sobre-feminismo-romani/>

servicios, salud, educación y empleo. Debido a la desigualdad de oportunidades y a la falta de igualdad de condiciones, algunas mujeres gitanas se encuentran en situación de pobreza.

La discriminación con la que se confrontan las mujeres gitanas es diferente a la discriminación que suelen sufrir los hombres gitanos y las mujeres no gitanas y sitúa a las mujeres gitanas en una situación de inseguridad. Tomando como referencia el caso *Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador*<sup>44</sup>, esta discriminación no está provocada solamente por múltiples factores, como el ser mujer o pertenecer a la etnia gitana, sino que es una forma particular de discriminación resultado de la intersección de estos factores: si alguno de éstos no hubiera existido, es decir, si fuera un hombre gitano o una mujer no gitana, la discriminación tendría una índole distinta.

Además, estas mujeres enfrentan discriminación tanto dentro como fuera de sus comunidades. Se espera que cumplan con determinadas funciones de género dentro de su sistema patriarcal y fuera de él existen unos estereotipos negativos sobre las mujeres gitanas.

Entre los problemas de la discriminación múltiple hacia estas mujeres encontramos una normalización de la misma y cierta falta de voluntad para reconocer y eliminar esta discriminación. Otros óbices que impiden avanzar hacia un ideal justiciero son el machismo y el racismo. Por mí parte, se podrían considerar unos componentes fundamentales para que se produzca esta forma específica de discriminación en la sociedad.

Uno de los efectos de este tipo específico de discriminación es la vulneración de derechos de las mujeres gitanas. Esto se relaciona con los impedimentos sociales para que se respeten y garanticen sus derechos y para acceder a las instituciones estatales en búsqueda de justicia cuando sus derechos son violados.

---

<sup>44</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. 2015. Caso *Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador*, párrafo 290.



Para la identificación de la discriminación múltiple hacia las mujeres gitanas, lo que se podría hacer es cambiar a la mujer gitana discriminada por un hombre gitano o una mujer no gitana y analizar si hubieran enfrentado el mismo trato o no y por qué motivos. Posteriormente, si resulta que existe un trato diferenciado no justificado, ni objetiva ni razonablemente, entonces estamos ante un caso de discriminación múltiple. Además de esta técnica se podría tomar en consideración otros elementos como la fecha y el contexto para determinar si se trata de un caso aislado o existe una forma de discriminación sistemática hacia la población gitana.

Un caso emblemático en este ámbito es el asunto Muñoz Díaz vs. España, más conocido como “la Nena”<sup>45</sup>. Para resumirla voy a tomar como referencia el comentario de Eduardo Rojo Torrecilla<sup>46</sup>.

Trata sobre la denegación de la pensión de viudedad por parte de los tribunales nacionales a María Luisa Muñoz Díaz que finalmente, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, TEDH) resolvió favorablemente el litigio, considerando que se ha producido una discriminación al negarle la pensión. Esta señora, tras haberse casado por el rito gitano en 1971, no oficializó posteriormente su matrimonio mediante una nueva celebración a través del matrimonio civil o canónico y su posterior inscripción en el Registro Civil, ya que son las dos formas de matrimonio que le hubiesen permitido convertirlo en oficial, tal y como establece la ley<sup>47</sup>. A pesar de no haber inscrito el matrimonio, sí que contaba con un Libro de Familia y tenían la consideración de familia numerosa.

Ella se dedicó al cuidado de sus hijos/as y esposo, sin tener un empleo y dependiendo económicamente de los ingresos del marido. Su esposo, Mariano Dual, cotizó durante 19 años a la Seguridad Social y a su fallecimiento en el año 2000, a María Luisa

---

<sup>45</sup> Tribunal Europeo de Derechos Humanos. 2009. Asunto Muñoz Díaz vs. España. Demanda No. 49151/07, 8 de diciembre de 2009.

<sup>46</sup> Rojo Torrecilla, Eduardo (2021). El matrimonio gitano no permite el acceso a la pensión de viudedad según el TC. ¿Existe discriminación?. Revista de Jurisprudencia Laboral, nº 3.

<sup>47</sup> Mirar los artículos 59, 60 y 61 del Código Civil.

Muñoz se le negó la pensión de viudedad alegando que no era cónyuge del fallecido y que no había contraído matrimonio fuera del rito gitano.

Las alegaciones de la recurrente se basaron en la vulneración de sus derechos a la igualdad ante la ley “y a no ser discriminado por motivos de raza y condición social”, sin plantearse una posible discriminación también por razón de sexo y sin que, por supuesto, tampoco manifestaran nada al respecto en este punto la parte recurrida, el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Tampoco el Tribunal Constitucional (en adelante, TC) formuló valoración alguna al respecto, siendo el eje central de su argumentación, de acuerdo con la normativa vigente en aquel momento, que no existía vulneración alguna del art. 14 CE por la limitación del derecho a la pensión de viudedad a supuestos en los que concurriera un previo vínculo matrimonial.

La sentencia contó con el voto particular discrepante del magistrado Jorge Rodríguez Zapata, defendiendo el amparo por haberse vulnerado el derecho de la demandante en su condición de miembro de una “minoría desfavorecida”<sup>48</sup> pero no entró en un análisis de la posible discriminación múltiple.

La recurrente, desacorde con la decisión, llevó el caso hasta el TEDH y este llegó a la conclusión de que su matrimonio celebrado por el rito gitano tenía validez legal, considerando una discriminación<sup>49</sup>.

---

<sup>48</sup> Palabras textuales del magistrado: “La situación que se ha planteado en este recurso de amparo muestra, y además por primera vez en nuestra jurisprudencia, que la protección de las minorías tiene una envergadura constitucional mucho más rica y compleja que la que resulta de estas escuetas declaraciones o de la respuesta que ha recibido doña María Luisa en este recurso de amparo. No hubiera sido necesario que doña María Luisa se vea obligada a recurrir a instancias supranacionales para obtener la protección que reclama. En los supuestos de protección de minorías étnicas, la consecución de la igualdad exige, a mi juicio, medidas de discriminación positiva a favor de la minoría desfavorecida y que se respete, con una sensibilidad adecuada, el valor subjetivo que una persona que integra esa minoría muestra, y exige, por el respeto a sus tradiciones y a su herencia e identidad cultural”.

<sup>49</sup> No obstante lo anterior, el TEDH perdió la oportunidad de pronunciarse sobre la discriminación múltiple que María Luisa Muñoz Díaz sufrió como mujer gitana.

Las claves de este caso, que llevaron a la victoria, han estado en los artículos 1 y 14 sobre la protección de la propiedad de la Convención Europea de los Derechos del Hombre<sup>50</sup>. El Estado español le denegó la pensión de viudedad porque el matrimonio gitano no es reconocido como válido en la sociedad, equiparándolo a una pareja de hecho. ¿Pero, por qué no se podía equiparar su unión, por ejemplo, a un matrimonio nulo de buena fe, teniendo en cuenta que la ley establece el derecho a la pensión de viudedad en casos de matrimonios nulos de buena fe? Es verdad que la unión de María Luisa y su marido, según el Código Civil, no era un matrimonio pero tampoco una pareja de hecho. A esta cuestión hay que añadir la buena fe de la protagonista (se había casado con 15 años, en 1971, bajo la única forma que conocía), la otorgación del título de familia numerosa y la existencia de sentencias precedentes del TC (por ejemplo, sentencia 199/2004) que habían reconocido el derecho a percibir una pensión de viudedad a pesar de no haber existido matrimonio. Con todos estos datos, a mi me parece que el TC no fue justo en la aplicación de los argumentos utilizados, tratando desigual el caso de María Luisa en comparación con otros.

Fernando Rey también se pronunció al respecto y a su parecer, se daba un supuesto de discriminación múltiple por razón de raza/etnia y de género ya que “a la recurrente se le impidió social y culturalmente trabajar fuera de casa (por ser mujer y gitana), se le impuso culturalmente contraer matrimonio de acuerdo con los usos gitanos (por ser mujer y gitana) y cuidar del marido hasta la muerte de éste (por ser mujer y gitana), pero se le negó jurídicamente una pensión de viudedad (por una circunstancia que en ningún caso hubiera sido jurídicamente aplicable a una mujer paya o fácticamente aplicable a un varón gitano). Es evidente que su experiencia de discriminación no la hubiera podido haber sufrido ni una mujer paya ni tampoco un varón gitano, es específica, es una discriminación múltiple que no ha sido judicialmente reparada”, y de ahí que si se hubieran tomado en consideración esos factores mencionados, “posiblemente el Tribunal hubiera alcanzado otro fallo”<sup>51</sup>.

---

<sup>50</sup> La clave de la sentencia estimatoria fue la relación del artículo 14 del Convenio (derecho a no ser discriminado) con el derecho a la protección de la propiedad, demostrando que el derecho a percibir la pensión de viudedad de María Luisa constituía una propiedad en los términos del Convenio.

<sup>51</sup> Rey Martínez, Fernando, op. cit., pp. 277 y 282.

En un sentido equivalente se manifestó la profesora Ruth Abril, para quien, además de la existencia de una discriminación étnica, hubiera podido argumentarse una discriminación por razón de sexo, por encontrarnos en el caso de una mujer que “como en la mayor parte de las familias, especialmente de esa época y especialmente entre las gitanas, se dedicaban al cuidado de la familia y del hogar, dependiendo del sueldo del marido y en caso de la muerte del mismo, de su pensión de viudedad”<sup>52</sup>.

Más recientemente, con la sentencia 1/2021, el TC resolvió un caso parecido, considerando que la denegación de la pensión de viudedad a una mujer casada por el rito gitano no contiene ninguna discriminación. La demandante, Joaquina Cortés, casada por las costumbres gitanas, había convivido con su pareja por un período de tiempo superior a 15 años y tenían 5 hijos en común. El problema es que no inscribieron esa unión como pareja de hecho<sup>53</sup> y los hijos aparecen en el libro de familia como de padres solteros.

A mi juicio, sin entrar a considerar si hay más semejanzas o diferencias entre los dos casos y mucho menos si existen otros tipos de discriminación (por ejemplo, indirecta), creo que se podría confirmar la existencia de una discriminación múltiple de género y etnia<sup>54</sup>. Asimismo, comparto la opinión de Flavio González García<sup>55</sup> de ser algo más respetuosos con el modo de vida de la comunidad gitana, hacer prevalecer el respeto a la diferencia y facilitarle en algunos aspectos la convivencia en la sociedad, como, por ejemplo, a través del reconocimiento del matrimonio gitano dándole efectos civiles, ya que no hay que olvidar que entre la población española, existe un mayor número de gitanas y gitanos que, por ejemplo, de musulmanes y, en cambio, estos últimos sí tienen reconocida oficialmente la celebración del matrimonio en la forma prescrita por su religión. En definitiva, veo

---

<sup>52</sup> “El reconocimiento judicial de la discriminación múltiple en el ámbito europeo” Revista de Derecho Comunitario Europeo, núm. 44, enero-abril 2013, pp. 309-326.

<sup>53</sup> En el asunto “la Nena”, la legislación exigía vínculo matrimonial para la concesión de la pensión de viudedad pero mediante la reforma que hubo, se extendió el acceso a la misma a las parejas de hecho formalizadas oficialmente.

<sup>54</sup> El voto discrepante del magistrado Juan Antonio Xiol también lo aprecia.

<sup>55</sup> González García, Flavio (2010). La interseccionalidad de la mujer gitana: un enfoque psicosocial. Director: Maestre Casas, Pilar, p.24.

necesaria una adaptación normativa en este sentido pero la resolución del TC no permite pronosticar esta modificación.

Probablemente, el caso de Joaquina Cortés llegará al TEDH y quizás, en esta ocasión, no se pierda la oportunidad de apreciar la existencia de una discriminación múltiple.

#### **4.1.1. Discriminación múltiple en el sector de bienes y servicios**

Tal y como mencioné anteriormente, las mujeres gitanas sufren discriminación en muchos ámbitos, uno de ellos es el de bienes y servicios. Voy a detenerme para exponer que en España, según informes anuales de la Fundación Secretariado Gitano<sup>56</sup> (en adelante, FSG), muchas mujeres gitanas son discriminadas en los supermercados al ser vigiladas y perseguidas por el personal de seguridad, proyectando un estereotipo de género sobre las mujeres gitanas: “las mujeres gitanas roban”. Al parecer, los vigilantes de seguridad tienen como misión observar de manera especial a las mujeres gitanas. Muchos testimonios de este colectivo giran en torno a la vigilancia, el acoso y la persecución en el supermercado, impidiéndoles realizar la compra sin ser molestadas. Incluso se ven expuestas a controles y cacheos en público (por ejemplo, abrir el bolso, identificarse etc.) que son humillantes.

Quiero destacar algunos ejemplos reales recogidos en un informe anual de la FSG<sup>57</sup> para resaltar la desagradable realidad contemporánea de este colectivo. Entre ellos, en Zaragoza<sup>58</sup>, una mujer gitana estaba en un supermercado cuando la cajera acusó a un grupo de mujeres gitanas de robar. Ella, al estar cerca del grupo, también fue acusada de robo, teniendo que escuchar comentarios como “todas las gitanas sois iguales, venís a llevaros cosas gratis”. A pesar de que enseñó el bolso y demostró que no tenía nada, no recibió

---

<sup>56</sup> La Fundación Secretariado Gitano es una entidad social sin ánimo de lucro que presta servicios para el desarrollo de la comunidad gitana en todo el territorio Español y en el ámbito europeo. Su actividad comenzó en los años 60, si bien su constitución como Fundación se produjo en el año 2001.

<sup>57</sup> Análisis de la discriminación interseccional con especial atención a las mujeres gitanas. Presentación de 232 casos de discriminación (2018). Madrid: FSG.

<sup>58</sup> *Idem*, p. 68.

ninguna disculpa por parte de las cajeras. Al sentirse impotente por no tener credibilidad su testimonio, decidió llamar a la policía, quién animó a la mujer a tomar medidas en el asunto, acabando por interponer una hoja de reclamaciones.

Otro caso, ocurrido en Talavera de la Reina<sup>59</sup>, relata la experiencia de una joven gitana que acudió con su tía a la inauguración de un establecimiento de cosmética en un centro comercial. Delante de toda la clientela la menor fue registrada y acusada de haber cogido unas barras de labios. En ningún momento se solicitó autorización para registrarla ni se llamó a su familia pero cuando los padres se enteraron de los hechos y acudieron al centro para pedir explicaciones de por qué habían registrado a su hija y no a otras personas, la encargada pidió disculpas a la familia. Desde la FSG se le informó a la madre de la posibilidad de presentar algún escrito al responsable del centro pero ella no quiso llevar a cabo ninguna acción porque, según dijo, volvieron al centro y les trataron muy bien.

Nos podemos hacer varias preguntas: ¿si hubiera sido un hombre gitano, habría enfrentado la misma discriminación?, ¿si hubiera sido una mujer no gitana, habría enfrentado la misma discriminación?, ¿Existe un trato diferenciado que no se justifica ni objetiva ni razonablemente? Contestando, vemos que a las mujeres gitanas les corresponde el cuidado de los niños o de familiares, las labores del hogar o hacer la compra. No se las ve como seres independientes ni aptas para ejercer un trabajo fuera del hogar sino que tienen que encargarse del ámbito privado.

Si reemplazamos a la mujer gitana por un hombre gitano, vemos que también se le vigila pero no por los mismos motivos que a una mujer gitana, a quien se le asigna un oficio determinado. Esto se debe a una norma social de género. A todo esto hay que añadir los datos certificados en los que consta que estos casos de menosprecio en el ámbito de bienes y servicios tienen un impacto mayor en las mujeres gitanas en comparación con los hombres gitanos.

---

<sup>59</sup> *Idem*, p. 79.

Por otra parte, si sustituimos a la mujer gitana por una mujer de la sociedad mayoritaria, podemos contemplar la existencia de una diferencia de trato porque no son perseguidas por los supermercados ni se piensa que sean unas “ladronas”, cosa que sí ocurre con las mujeres gitanas.

Por consiguiente, sí que existe una discriminación múltiple hacia las mujeres gitanas en los supermercados, tratándose de una discriminación peculiar y distinta a la que se someten los hombres gitanos y las mujeres no gitanas.

#### **4.1.2. Discriminación múltiple en el ámbito escolar**

En el ámbito educativo, niños y niñas gitanas, por su pertenencia étnica, detectan impedimentos en el acceso a su derecho a la educación.

Respecto al sistema normativo, el artículo 1.1 de la Constitución Española (en adelante, CE) proclama la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico, luego el artículo 14 establece que “todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social”. Además, en ámbitos concretos, se recoge el principio de no discriminación, como en el artículo 84.3 de la Ley Orgánica de Educación, según el cual “en ningún caso habrá discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Como casos en este sector me gustaría destacar las referencias del profesorado sobre la comunidad gitana: comentarios destructivos, generalizaciones, estereotipos, etc. Buena parte de estos comentarios se dirigen especialmente contra las niñas gitanas, asumiendo que se casarán pronto y abandonarán los estudios, por lo que se establece una discriminación múltiple.

Otros casos que se han detectado se refieren a las situaciones en las que los padres o las madres no gitanos no conciben la idea de que haya alumnado gitano en el colegio, expresando su rechazo a que sus hijos e hijas compartan el aula con otros compañeros gitanos ya que consideran que son un mal ejemplo para sus hijos e hijas.

Todas estas críticas tienen unas consecuencias arduas: por un lado, el alumnado gitano siente que se está produciendo una ofensa a su dignidad, acompañada de una difícil convivencia en los centros, y por otro estos hechos consolidan entre las niñas y niños no gitanos unos posibles estereotipos negativos sobre sus compañeros gitanos y gitanas.

Me resulta bastante interesante el Proyecto Brudila Callí<sup>60</sup>, referente a las mujeres gitanas contra la exclusión, superación del absentismo y fracaso escolar de las niñas y adolescentes gitanas. Para las autoras, la comunidad gitana en general ve reforzada su exclusión, puesto que en la sociedad actual se priman los conocimientos académicos, la formación continua, y el carecer de ellos supone la marginación o no de un colectivo. Por lo tanto, en el caso específico de las mujeres gitanas, esto significa que sigan estando excluidas como gitanas y como mujeres, lo que ya conocemos como discriminación múltiple.

A mi parecer, lo que tratan de buscar es el establecimiento de una educación en favor de la igualdad, que además de tener en cuenta el contenido educativo transmisible tuviera en cuenta al sujeto, tomando como referencia las particularidades de la mujer gitana, con todas las variaciones que por su condición de mujer y de gitana le son inherentes a su persona. En definitiva, se tendría que actuar de acuerdo a las necesidades del alumnado, comprender las peculiaridades culturales (en este caso las de la niña y adolescente gitana) del grupo minoritario, a la vez que desarrollar mecanismos para su integración.

---

<sup>60</sup> Elboj Saso, Carmen / Vicén Ferrando María Jesús, “Brudila Callí: Las mujeres gitanas contra la exclusión. Superación del absentismo y fracaso escolar de las niñas y adolescentes gitanas”. Sección Psicopedagógica, Flumen nº 10, Noviembre 2007, pp. 45-73.



Después de la lectura de varios testimonios<sup>61</sup> de chicas gitanas en relación al apoyo u oposición recibidos por sus familiares para que se dedicaran o dejarán los estudios, quiero mencionar que, según información obtenida de la FSG<sup>62</sup>, respecto de la situación de la comunidad gitana en la educación, la normalización educativa del alumnado gitano se está logrando progresivamente, sabiendo que aún son muchos los problemas existentes al respecto, tales como, dificultades en la asistencia continuada y problemas de convivencia e integración en el ambiente escolar.

Antes de concluir el análisis educativo de la discriminación múltiple, me gustaría destacar el impacto de la COVID<sup>63</sup> en la escolarización de las niñas y los niños gitanos. En palabras del director de la Agencia de Derechos Fundamentales (FRA) de la Unión Europea, Michael O'Flaherty: “Enfrentados a confinamientos más severos, una pobre asistencia de beneficencia y limitado acceso a la educación en línea, muchas comunidades de gitanos y nómadas han sido devastadas por la pandemia”.

La FRA indica que antes de la pandemia, en la UE, el 68 % de los gitanos de entre 18 y 24 años abandonaban los estudios antes de tiempo y que “es razonable esperar que ese porcentaje aumente porque muchos niños gitanos y nómadas no pueden participar en igualdad de condiciones en las actividades de aprendizaje online”. Por ejemplo, una encuesta

---

<sup>61</sup> Destacar dos testimonios: Felipa Medrano Soto (gitana de Jerez de la Frontera, Cádiz, y estudiante de psicología) relata el apoyo incondicional de sus padres para que estudiara: “hasta la selectividad, nunca dije en mi casa que quería seguir estudiando, pero cuando lo planteé no me pusieron ningún obstáculo. Ahora siempre me insisten en que siga con los estudios y nos los deje. Para ellos es un gran orgullo”. El otro testimonio es el que cuenta Felisa Reyes Ortega (gitana de Lucena, Córdoba, licenciada en Química y Biotecnología) que al terminar el instituto pensaba que sus padres no la dejarían seguir estudiando; “salir de mi casa y de mi ciudad me parecía que iba a ser imposible, por la oposición de mi familia. Pero los profesores fueron a hablar con mis padres para decirles que era una pena que no continuara los estudios. Hasta que no terminé el bachillerato y saqué Matrícula de Honor, no veía la posibilidad de seguir estudiando. Luego mi padre se lo planteó y finalmente decidió dejarme estudiar”.

<sup>62</sup> Fundación Secretariado Gitano, 50 estudiantes gitanas y gitanos en la sociedad española, Ed. Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación Política Social y Deporte, 2008.

<sup>63</sup> Información sacada de: <https://www.lavanguardia.com/vida/20200929/483756940322/la-ue-advierte-del-impacto-de-la-covid-en-el-futuro-de-los-ninos-gitanos.html>

de la FSG en España<sup>64</sup> demuestra que sólo un tercio de los niños de esa etnia tiene un ordenador en casa y que más del 40 % de ellos no tiene acceso a internet. En esta dirección, el experto de la FRA en temas de discriminación de gitanos, Efe Andrey Ivanov, advierte del retroceso que habrá en el sector educativo gitano, que lamentablemente restará valor a los progresos favorables obtenidos en los últimos años.

Tras lo aquí expuesto, considero indispensable reflexionar acerca de la dificultad que tienen las mujeres gitanas para obtener un puesto de trabajo debido a la escasa formación que tienen y a la vez como consecuencia de la ineptitud de la escuela tradicional para ofrecer una respuesta válida que aporte soluciones a las situaciones de vida cotidiana de la mujer gitana.

#### **4.1.3. Discriminación múltiple en la esfera laboral**

Si ya de por sí, una persona sin formación tiene complicado encontrar un puesto de trabajo, más aún lo tiene una mujer gitana ya que, además de estar condicionada por las limitaciones derivadas de una escasa formación y nivel educativo, carga sobre sus espaldas con los estigmas propios de pertenecer a la etnia gitana, lo cual multiplica las dificultades de acceso al empleo.

En España y Europa, cada vez más, surgen proyectos e intervenciones que tienen como objetivo superar la exclusión laboral de la mujer gitana. En nuestro país, merece una mención especial el proyecto “Callí Butipén”<sup>65</sup> en relación a la situación y promoción laboral de las mujeres gitanas. Según este proyecto, el principal objetivo consiste en “estudiar el trabajo de las mujeres gitanas dentro del ámbito de la economía sumergida, su contribución a la economía nacional y las posibilidades de acceso al mercado laboral”.

---

<sup>64</sup> Encuesta realizada en 2020: <https://www.gitanos.org/actualidad/archivo/131067.html>

<sup>65</sup> Proyecto de investigación que trata de contribuir a superar la situación de exclusión social de muchas mujeres gitanas. Además, considera muy importante el análisis de la posición de la mujer gitana en la red familiar y social en relación al género.

Tras consultar los datos proporcionados por la FSG en uno de sus estudios<sup>66</sup>, me gustaría destacar que únicamente el 27% de las personas gitanas están ocupadas, otro 29% se encuentra en desempleo y el 43% son personas inactivas. El colectivo de personas ocupadas se distribuye entre 47% autónomas y 53% asalariadas. Es decir, aproximadamente la mitad de las personas gitanas ocupadas son autónomas y la otra mitad son asalariadas. Esta distribución, es muy diferente a la de la población general donde la proporción de los trabajadores autónomos es menor. Un 16% de las personas asalariadas no tienen contrato y los que lo tienen, destacan por la temporalidad.

Cuando hablamos de la mujer gitana esta situación se agrava. En este estudio comparativo también se tuvo en cuenta la perspectiva de género, presentándose los siguientes datos<sup>67</sup>:

- Existe una gran brecha de género en el mercado laboral entre mujeres y hombres gitanos. La participación laboral de la mujer gitana es muy inferior a la del hombre gitano: tasa de actividad de 38% frente a 76% y tasa de ocupación del 17% frente a 44%<sup>68</sup>.
- El principal motivo de la inactividad de las mujeres gitanas es la dedicación a los cuidados y al trabajo doméstico. Este elemento es clave para entender su lejanía del mercado laboral. Además, el 24,2% de las mujeres no buscan un empleo porque creen que no lo van a encontrar, frente al 3,4% de los hombres.

---

<sup>66</sup> Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación al empleo y la pobreza 2018 (2019). Madrid: Fundación Secretariado Gitano, p. 22.

<sup>67</sup> *Idem*, pp. 52-54.

<sup>68</sup> Dato aclaratorio: la tasa de actividad tiene en cuenta para medir la situación de empleo de un país a la población activa, que no es más que la suma de la población ocupada y la población parada. En cambio, la tasa de empleo solamente incluye a la población ocupada, sin tener en cuenta a la población parada o desempleada sobre el total de la población en edad de trabajar, comprendida en edades entre 16 y 64 años.

- Entre las personas inactivas gitanas, se observa una brecha de género por edad. Mientras que los hombres inactivos son mayoritariamente mayores, se encuentran mujeres inactivas a lo largo de todos los tramos de edad. Esto es debido a su casi exclusiva dedicación a los cuidados familiares.
- El 63% de las personas jóvenes gitanas son NINIS. La mayoría de mujeres NiNis lo son por dedicarse al trabajo doméstico (el 58%).
- Las mujeres gitanas tienen una probabilidad de estar ocupadas que es la mitad de la que tienen los varones gitanos.
- Un 42% de las mujeres gitanas manifiestan haber sido discriminadas en entrevistas de trabajo.

Una vez más, las dificultades para el acceso a la educación y las responsabilidades familiares son las causas más importantes del empeoramiento de su situación. Según Ayuste y Paya<sup>69</sup> “la mujer gitana sufre, en general, una triple discriminación: por el hecho de ser mujer, por pertenecer a una minoría étnica subordinada y por carecer de formación básica necesaria para acceder al mundo del trabajo y a otros ámbitos de participación social y ciudadana.”

Consecuentemente, en la esfera laboral, también nos encontramos con una discriminación múltiple sufrida por la mujer gitana, en general: por el hecho de ser mujer, por pertenecer a una minoría étnica subordinada<sup>70</sup> y por carecer de formación básica

---

<sup>69</sup> Ayuste, A. y Paya, M. (2004). Mujer gitana y educación: un camino hacia los derechos humanos. Encuentros sobre educación, p.112.

<sup>70</sup> Como mencioné a lo largo del trabajo, la comunidad gitana está estereotipada y marcada por prejuicios, por lo que todavía hoy está fuertemente discriminada y su nivel de integración es insuficiente. Las políticas públicas que se destinan a esta comunidad son bastante insatisfactorias y no apuestan por una integración que respete la diferencia sino que a menudo tienden a intentar adaptar todo a la sociedad mayoritaria.

necesaria para acceder al mundo del trabajo y a otros ámbitos de participación social y ciudadana<sup>71</sup>.

He recopilado una serie de propuestas para el fomento del empleo de la población gitana y por consiguiente de la mujer gitana. Entre las propuestas se encuentran las siguientes<sup>72</sup>:

- Poner en marcha un plan de choque contra el fracaso escolar del alumnado gitano para garantizar que todos los jóvenes gitanos y gitanas terminan al menos la educación obligatoria, y continúan estudiando hasta alcanzar en la próxima década niveles educativos similares a la población joven en España.
- Asegurar que las políticas activas de empleo dan respuestas adaptadas para la inclusión laboral de la población gitana.
- Adaptar las políticas de igualdad para reducir la brecha de género que sufren las mujeres gitanas respecto a los hombres gitanos.
- Aplicar medidas para combatir la discriminación hacia las personas gitanas en el mercado laboral.
- Promover la cooperación entre las entidades públicas y privadas de ámbito estatal, autonómico y local, estableciendo una relación más continuada con un sistema integral e integrado.

---

<sup>71</sup> En muchas ocasiones, las mujeres gitanas son discriminadas por sus bajos niveles formativos y se las asocia con delincuencia, ignorancia, pobreza y en general con trabajos que requieren poca o nula formación académica.

<sup>72</sup> Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación al empleo y la pobreza 2018 (2019). Madrid: Fundación Secretariado Gitano, pp. 126-129.

Quiero hacer hincapié en la dificultad por la que atraviesa la mujer gitana para conciliar su vida laboral con el ámbito familiar y en la necesidad de adoptar medidas socioeducativas para concienciar a la sociedad sobre el respeto a la diferencia y tolerancia y también medidas sociolaborales para la integración de la mujer gitana, adaptadas a sus necesidades.

Para concluir este punto, diré que tras haberme documentado en relación a la situación laboral de la comunidad gitana en general y de la mujer gitana en particular, he podido ver que existe una mejora de la situación de la comunidad gitana y de sus condiciones de vida en las últimas décadas<sup>73</sup>, aunque se caracteriza en que sigue siendo uno de los grupos sociales más desfavorecidos y afectados por los procesos de exclusión social y discriminación.

#### **4.2. El caso de las mujeres extranjeras**

Las mujeres inmigrantes, a menudo se enfrentan a situaciones de especial vulnerabilidad y discriminación múltiple, provocadas generalmente por dos variables: sexo y origen étnico. Si a estas variables sumamos el trabajo en el sector doméstico, el resultado obtenido consiste en una inseguridad laboral y desigualdad en el acceso a recursos sociales y a derechos básicos de la ciudadanía.

El trabajo en el sector doméstico está alcanzando una creciente importancia, tanto a escala nacional como internacional. Los poderes públicos no han dado una respuesta suficientemente satisfactoria a la demanda de cuidados generada por parte de las personas

---

<sup>73</sup> La Comisión Europea ha adoptado este año un nuevo marco estratégico para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos. Quiero advertir que muchos de los ámbitos políticos relacionados con la mejora de la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos son principalmente responsabilidades nacionales. No obstante, la UE desempeña un papel importante a la hora de facilitar orientaciones políticas, coordinar las medidas de los Estados miembros, supervisar la aplicación y los avances, prestar apoyo a través de los fondos de la UE y promover el intercambio de buenas prácticas entre los Estados miembros.

dependientes y sus familias y como resultado, las familias acuden a la contratación de mujeres inmigrantes.

Hecha esta introducción, voy a desarrollar las tres variables aludidas:

- Sexo: como mujeres, se trata de personas condicionadas por cuestiones de género y estructuras patriarcales.
- Origen étnico: como extranjeras, pueden sufrir, a mayores, problemas de racismo o xenofobia, debido a su color, su religión u otros elementos. Adicionalmente, pueden ver sus derechos sociales, políticos, civiles, económicos y culturales restringidos debido a su estatus jurídico y a la aplicación de políticas migratorias restrictivas.
- Ocupación en el sector doméstico: como trabajadoras domésticas, están circunscritas en la esfera privada que supone el hogar de las personas que las emplean (pueden estar sujetas a situaciones de abuso y maltrato)<sup>74</sup>, sometidas a menudo a condiciones laborales deficientes (por ejemplo: jornadas laborales excesivas, salarios bajos etc.) y con escasa cobertura legal (por ejemplo, muchas no tienen contrato ni acceso a los sistemas de inspección y salvaguarda de sus derechos)<sup>75</sup>.

---

<sup>74</sup> Aunque no se puede establecer una conclusión significativa sobre la frecuencia de situaciones de acoso y maltrato, sí puede decirse que la falta de documentación de las mujeres cuidadoras es un elemento de importancia central a la hora de medir la vulnerabilidad ante estas situaciones, debido a la desprotección legal derivada de la irregularidad administrativa o al simple miedo a la hora de tramitar denuncias.

<sup>75</sup> Pavlou, Veronica (2011): "The case of female migrant domestic workers in Europe: Human rights violations and forward looking strategies", *Yearbook of Humanitarian Action and Human Rights*, nº 9, pp. 67-84.

Muchos estudios coinciden en que estas trabajadoras se ven expuestas a situaciones de inestabilidad laboral, bajos ingresos, ausencia de prestaciones sociales, marginalización e intensas jornadas laborales que determinan agotamiento, aislamiento social y escasas oportunidades para la formación en sus puestos de trabajo. Estos aspectos se han visto intensificados por su estatus migratorio.

En España, según datos de la Seguridad Social<sup>76</sup>, más de la mitad de las trabajadoras domésticas son extranjeras, aunque no es un dato preciso ya que no se contabiliza a las mujeres inmigrantes en situación irregular.

Tras diferentes lecturas referidas a este aspecto, me sorprende la imposibilidad de pedir una prestación por desempleo ya que no existe ese reconocimiento en la ley sino sólo la posibilidad de un subsidio (medida urgente decretada para hacer frente a la pandemia). Si unimos este detalle con la pandemia, resulta que muchas de estas mujeres, durante el confinamiento, no han tenido ningún tipo de ingreso. Esta circunstancia refleja la desigualdad que hay respecto al régimen general de trabajadores, situación que sigue siendo invisible para los poderes públicos.

A modo de conclusión, para superar estos hándicaps, considero necesaria una equiparación de derechos con el resto de trabajadores<sup>77</sup>, la implementación de medidas

---

76

Seguridad

Social:

[https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/Inmigracion\\_emigracion/AEX/welcome.htm](https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/Inmigracion_emigracion/AEX/welcome.htm)

<sup>77</sup> Al respecto, es de mencionar la victoria para las trabajadoras del hogar en Sudáfrica con el caso Mahlangu y Otro contra el Ministerio de Trabajo y Otros. La señora Mahlangu fue empleada doméstica en una casa privada en Pretoria, donde trabajó durante 22 años hasta el momento de su muerte. En 2012, mientras cumplía con sus funciones, se ahogó en la piscina de su empleador. Después de su muerte, su hija Sylvia, que dependía económicamente de su madre en ese momento, se acercó al departamento de trabajo para reclamar una compensación por la muerte de su madre. Allí, se le informó que no podía obtener ninguna compensación porque la Ley de Compensación por Lesiones y Enfermedades Profesionales (COIDA) no considera a las trabajadoras domésticas como empleadas. Sylvia, asistida por el Sindicato de Trabajadores del Servicio Doméstico y Afines de Sudáfrica (SADSAWU), presentó una solicitud en el Tribunal Superior para que se declarara inconstitucional la sección 1 de COIDA en la medida en que excluye a los trabajadores domésticos de la definición empleado. Finalmente, en 2019, el Tribunal Superior declaró inválida



políticas y sociales justas e igualitarias e incluso un asesoramiento legal que informe y defienda a estas mujeres de situaciones injustas.

### 4.3. Las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad, diariamente, tienen que hacer frente a situaciones discriminatorias que les privan el derecho a una vida plena. La existencia de otros factores como el género<sup>78</sup>, la edad<sup>79</sup>, el nivel académico<sup>80</sup> y el origen étnico junto con la discapacidad provocan una discriminación múltiple, aumentando la vulnerabilidad de estas personas, además de exclusiones sociales o situaciones de pobreza (por ejemplo, debido a la baja contratación laboral de estas personas).

En España, el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, incluye dos referencias a la discriminación múltiple:

- el apartado 4 del artículo 7 (Derecho a la igualdad) establece que “las administraciones públicas protegerán de manera singularmente intensa a aquellas personas o grupo de personas especialmente vulnerables a la discriminación múltiple como las niñas, niños y mujeres con discapacidad, mayores con discapacidad, mujeres con discapacidad víctimas de violencia de

---

constitucionalmente esa exclusión dictaminando además que la declaración de nulidad debe aplicarse retroactivamente con efecto inmediato. Esa decisión contó con el apoyo del Tribunal Constitucional, siendo la pionera de un cambio normativo en cuando a la discriminación, especialmente la múltiple.

<sup>78</sup> Es particularmente elevado el riesgo de pobreza o exclusión social de las mujeres con discapacidades severas de mediana edad (entre 45 y 64 años).

<sup>79</sup> El riesgo de pobreza o exclusión social se agrava significativamente en los grupos de edad intermedios (de 30 a 44 y de 45 a 64 años).

<sup>80</sup> Es curioso, pero se percibe que el riesgo de pobreza o exclusión social se agrava significativamente en las personas con altos niveles de estudios mientras que tiende a reducirse entre las personas con discapacidad que tienen bajos niveles de estudios.

género, personas con pluridiscapacidad u otras personas con discapacidad integrantes de minorías”.

- el apartado 1 del artículo 67 (Medidas de acción positiva), dispone que “los poderes públicos adoptarán medidas de acción positiva en beneficio de aquellas personas con discapacidad susceptibles de ser objeto de un mayor grado de discriminación, incluida la discriminación múltiple, o de un menor grado de igualdad de oportunidades, como son las mujeres, los niños y niñas, quienes precisan de mayor apoyo para el ejercicio de su autonomía o para la toma libre de decisiones y las que padecen una más acusada exclusión social, así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el medio rural”.

La UE dedica atención a este tema con la nueva Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030<sup>81</sup> para garantizar su plena participación en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas de la UE y fuera de ella. Incluye tres iniciativas clave en torno a:

- Derechos en la UE: estas personas tienen el mismo derecho que los demás ciudadanos de la UE a trasladarse a otro país<sup>82</sup> o a participar en la vida política.
- Vida independiente y autonomía: las personas con discapacidad tienen derecho a vivir de manera independiente y a elegir dónde y con quién quieren vivir. Para conseguir este objetivo, la Comisión elaborará orientaciones e iniciativas para mejorar los servicios sociales para estas personas.

---

<sup>81</sup> Enlace de interés: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52021DC0101>

<sup>82</sup> A finales de 2023 la Comisión Europea propondrá una tarjeta europea de discapacidad para todos los países de la UE que facilitara el reconocimiento mutuo de la condición de discapacidad entre los Estados miembro y ayudará a las personas con discapacidad a disfrutar de su derecho a la libre circulación.

- No discriminación e igualdad de oportunidades: el objetivo de la estrategia es proteger a las personas con discapacidad contra cualquier forma de discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades en la educación, la cultura, el acceso a la justicia, el deporte y el turismo.

Dicho lo anterior, para conseguir estos objetivos tan ambiciosos, considero necesario un fuerte compromiso por parte de los Estados miembros ya que aunque se haya avanzado en las últimas décadas, creo que sigue habiendo obstáculos para que estas personas tengan una vida plena.

#### **4.4. Discriminaciones del colectivo LGBTI**

El problema de la exclusión y discriminación de las personas es constante en la sociedad y, desde luego, afecta a todo el colectivo LGBTI (incluye a gais, lesbianas, transexuales, bisexuales, intersexuales, etc). Si a la discriminación social que sufre el colectivo incorporamos un factor nuevo, como es la edad, la exclusión de estas personas puede llegar a ser exagerada en la vejez ya que están aún más aisladas (por ejemplo de las asociaciones y comunidades LGBTI, de las redes sociales, etc.)<sup>83</sup>.

Al respecto, quiero comentar un caso que trata sobre estos dos factores: orientación sexual y edad. El caso en cuestión es Parris contra Trinity College Dublin. El señor Parris fue profesor en el Trinity College Dublin y miembro de su plan de pensiones. Había vivido con su pareja del mismo sexo durante más de 30 años y estableció una sociedad civil en el Reino Unido en 2009. Su sociedad civil fue posteriormente reconocida (de forma prospectiva) en Irlanda cuando la sociedad civil se convirtió en legal allí en enero de 2011 (tenía 64 años en ese momento).

---

<sup>83</sup> García Albertos, Marina (2015). Vejez y Homosexualidad. Murcia: Universidad de Murcia. Departamento de Sociología y Trabajo Social, p.65.

Las reglas del plan de pensiones establecían que los cónyuges supervivientes o las parejas civiles recibieran una pensión de dos tercios de por vida, excepto cuando el matrimonio o la unión civil se hubieran celebrado después de que el afiliado cumpliera 60 años. Según esto, como el señor Parris tenía más de 60 años cuando se convirtió en sociedad civil, su pareja no tenía derecho a esta pensión a su fallecimiento. No obstante, Parris solicitó que se reconociera el derecho de su socio a una pensión de supervivencia argumentando que no le era posible cumplir con esa regla porque la sociedad civil no estaba reconocida por la ley irlandesa hasta enero de 2011, después de que cumpliera 60 años. La solicitud fue rechazada y una denuncia posterior al Tribunal de Igualdad no tuvo éxito. A continuación, este señor llevó la demanda al Tribunal Laboral de Irlanda, que remitió cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE). El Tribunal Laboral de Irlanda preguntó si esa regla era directa o indirectamente discriminatoria (contraria a la Directiva de Igualdad de Trato de la UE (2000/78)) por motivos de orientación sexual y edad.

El Abogado General se adelantó a la decisión del TJUE, apoyando el caso del señor Parris. Consideró que esa norma era tanto indirectamente discriminatoria por motivos de orientación sexual como directamente discriminatoria por motivos de edad y además apreció la existencia de una discriminación múltiple. En mi opinión, no le falta razón porque las personas LGBTI que nacieron antes de 1951 tienen un trato peor que las personas LGBTI nacidas después de ese año y las personas heterosexuales en general.

La sentencia del TJUE no siguió la opinión del Fiscal General y falló en contra del señor Parris, declarando que los Estados miembros son libres de proporcionar o no el matrimonio a personas del mismo sexo basándose en el considerando 22 de la Directiva donde se establece expresamente que “la Directiva se entiende sin perjuicio de las leyes nacionales sobre el estado civil y las prestaciones que dependen de ellas”<sup>84</sup>. En consecuencia, la Directiva no obligaba a Irlanda a prever la unión civil o el matrimonio entre personas del mismo sexo antes del 1 de enero de 2011, ni exigía a Irlanda que diera

---

<sup>84</sup> Atrey, Shreya (2018). Illuminating the CJEU’s Blind Spot of Intersectional Discrimination in *Parris v. Trinity College Dublin*. *Industrial Law Journal*, 47(2), p. 290.

efecto retroactivo a la legislación. En cuanto a la edad, dictaminó que tampoco existe una discriminación ya que la directiva permite que los regímenes de pensiones fijen una edad para tener derecho a una prestación de vejez.

Además, el TJUE comentó que una norma nacional que no discrimina por motivos de orientación sexual o de edad no puede producir discriminación sobre la base de una combinación de esos dos factores, es decir, no estima que exista una discriminación múltiple, convirtiéndose este caso en otra oportunidad fallida para poner solución a este tipo de discriminación.

De acuerdo con Beatriz Gimeno<sup>85</sup>, las asociaciones que defienden los derechos de las personas homosexuales no se han ocupado todavía de las personas mayores e incluirlas en sus proyectos futuros, sería una novedad. Esta autora explica que muy pocas personas mayores declaran su orientación sexual por miedo al rechazo social y también porque dentro de la comunidad LGBTI se detectan prejuicios y estereotipos relacionados con la vejez.

Por tanto, la discriminación múltiple que sufren las personas mayores homosexuales puede surgir por diferentes cuestiones:

- a las personas mayores se las aísla dentro de la sociedad en general por el mero hecho de ser personas mayores;
- en un segundo lugar se les margina como personas mayores que a su vez forman parte de un grupo sexual minoritario;
- tercero, dentro del colectivo de personas mayores se les aparta por ser homosexuales (homofobia);
- y, en cuarto lugar, dentro del colectivo LGTBI, por ser personas mayores.

---

<sup>85</sup> Gimeno, Beatriz (2004). Vejez y orientación sexual. Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales, p.19.

En el ámbito de la UE, el primer marco estratégico dirigido específicamente a luchar contra la discriminación hacia las personas LGBTI fue la “Lista de medidas para promover la igualdad de las personas LGBTI”, en 2015. Más recientemente, se creó la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTI 2020-2025<sup>86</sup>. Su adopción tiene lugar en un momento en el que asistimos a un retroceso de los derechos fundamentales en algunos Estados miembros<sup>87</sup>. Estas iniciativas pretenden ayudar a los Estados miembros para abordar eficazmente la discriminación contra estas personas.

Aunque anteriormente haya hecho referencia a la edad como multiplicador de la discriminación, las personas LGBTI se ven discriminadas en todas las etapas de su vida. Desde temprana edad, los niños y jóvenes LGBTI son a menudo estigmatizados y acaban convirtiéndose en blanco de discriminación y acoso, lo que afecta a su rendimiento educativo y sus perspectivas de empleo, su vida cotidiana y su bienestar personal y familiar<sup>88</sup>.

En el campo laboral, las personas LGBTI siguen sufriendo discriminación en el proceso de contratación, en el lugar de trabajo y al final de la carrera profesional, al contrario de lo que establece la legislación de la UE al respecto. De entrada, muchas tienen dificultades para encontrar un empleo justo y estable, lo que puede aumentar el riesgo de pobreza y exclusión social. Además, según investigaciones recientes, las personas trans se enfrentan a obstáculos adicionales a la hora de acceder al mercado laboral<sup>89</sup>.

---

<sup>86</sup> Un dato interesante que quiero destacar de esta Estrategia es el fomento del intercambio de buenas prácticas entre los Estados miembros en lo referente a la atención de las necesidades de las personas LGBTI que solicitan protección internacional (asilo).

<sup>87</sup> A pesar de que la aceptación social de las personas LGBTI aumentó del 71 % en 2015 al 76 % en 2019, la situación concreta en nueve Estados miembros empeoró. Datos sacados de Eurobarómetro especial n.º 493: <https://europa.eu/eurobarometer/screen/home>

<sup>88</sup> Unesco: “Abiertamente: respuestas del sector de educación a la violencia basada en la orientación sexual y la identidad/expresión de género”, 2016; NESET II: «How to prevent and tackle bullying and school violence» (“Cómo prevenir y combatir el acoso y la violencia en la escuela”), 2016.

<sup>89</sup> Comisión Europea: “Legal gender recognition in the EU: The journeys of trans people towards full equality” (“Reconocimiento jurídico del género en la UE: el camino de las personas trans hacia la plena igualdad”), junio de 2020.

Otro dato importante tiene que ver con la salud, dado que la discriminación múltiple que se sufre puede afectar de manera significativa a la salud física, mental y sexual de las personas LGBTI. Según datos de la UE hay enormes desigualdades en materia de salud entre la comunidad LGBTI y el conjunto de la población<sup>90</sup>. Por otra parte, las personas LGBTI suelen ser reacias a buscar asistencia sanitaria debido a que ya han experimentado o temen experimentar reacciones hostiles de los profesionales sanitarios.

Asimismo, me gustaría resaltar que un número desproporcionado de personas LGBTI son víctimas de delitos de odio y que la protección jurídica de las mismas contra los delitos de odio y la incitación al odio varía considerablemente de un Estado miembro a otro<sup>91</sup>. En esta línea, la UE ha adoptado legislación que tipifica los delitos de odio y la incitación al odio por motivos racistas o xenófobos pero no hay ninguna sanción concreta para los delitos de odio y la incitación al odio contra las personas LGBTI<sup>92</sup>. Un dato terrible es que aparte de las situaciones de discriminación, muchos miembros del colectivo LGTBI se enfrentan, en sus respectivos países, a pena de muerte<sup>93</sup> por el simple hecho de ser como son.

Para concluir, quiero manifestar que la crisis sanitaria COVID-19 incrementa la inseguridad de este colectivo. Debido a las restricciones de confinamiento, muchas personas LGBTI, jóvenes y mayores, se han quedado atrapadas en entornos hostiles en los

---

<sup>90</sup> Las personas LGBTIQ corren un mayor riesgo de desarrollar determinados tipos de cáncer a una edad más temprana o de experimentar trastornos mentales, incluidos el suicidio y la ideación suicida, y tienen más probabilidades de estar insatisfechas con la asistencia sanitaria que reciben. Información obtenida de: [https://ec.europa.eu/health/sites/default/files/social\\_determinants/docs/stateofart\\_report\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/health/sites/default/files/social_determinants/docs/stateofart_report_en.pdf)

<sup>91</sup> Actualmente, son siete los Estados miembros que no incluyen expresamente la orientación sexual como factor agravante en su legislación en materia de delitos de odio o incitación al odio.

<sup>92</sup> Comisión Europea: “Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025”, de 12 de noviembre de 2020 : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0698&from=EN>

<sup>93</sup> Las relaciones entre personas del mismo sexo todavía están tipificadas como delito en 72 países: <https://documentsddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G18/132/12/PDF/G1813212.pdf?OpenElement>

que podrían ser víctimas de violencia doméstica y abusos, sufrir mayores niveles de ansiedad o verse arrastradas a una depresión más profunda<sup>94</sup>.

## 5. CONCLUSIONES

1. Todas las personas presentan un conjunto de características único que puede afectar a sus relaciones con los demás y puede conllevar una relación de dominación de unas personas sobre otras. Por esta razón, con el fin de erradicar la desigualdad, hay que diseñar “iniciativas múltiples” dirigidas a la protección de derechos de los grupos multidiscriminados (mujeres gitanas, personas con discapacidad, personas LGBTI etc).

2. Respecto al colectivo femenino gitano<sup>95</sup>, la apreciación final gira en torno a una discriminación múltiple por género, etnia y cultura. Estas mujeres, siguen desarrollando el rol de amas de casa, estando relegadas al ámbito privado pero poco a poco esta tendencia va cambiando, existiendo una mayor apertura social de la mujer gitana. A mí parecer, tienen que dotarse de mayor autonomía e independencia y ser un referente para las futuras generaciones.

3. Pasando al tema educativo, considero que lo más importante para una plena integración en la sociedad de los niños gitanos sería una educación escolar continuada, adaptada a sus necesidades y encabezada por el respeto a la diferencia. Asimismo, creo que los jóvenes desempeñan un papel fundamental en la construcción de unas sociedades inclusivas y por esta razón hay que educarles con unos principios democráticos.

---

<sup>94</sup> Para más información acceder el enlace: [https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/COVID19%20\\_Impact%20LGBTI%20people.pdf](https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/COVID19%20_Impact%20LGBTI%20people.pdf)

<sup>95</sup> Gracias a la Fundación Secretariado Gitano, he podido recopilar gran cantidad de información y datos que me han ayudado en el conocimiento de la situación de la colectividad gitana en general y de la mujer gitana en particular.



4. En cuanto al tema laboral, se aprecia una desigualdad entre la población gitana y la población mayoritaria en relación a la calidad y acceso al empleo. Si nos centramos en la mujer, su pertenencia a una etnia que arrastra gran cantidad de prejuicios y estereotipos y su condición de mujer, empeora sus posibilidades del acceso al empleo.

5. Debido a una corta porción de este trabajo dedicada a la situación de las mujeres extranjeras, quiero sacar como conclusión la precaria situación por la que atraviesan por múltiples circunstancias, como son, la condición de ser mujer, el origen étnico y la regulación de la extranjería. Por ende, ser inmigrante y no tener documentación de residencia implica no ser considerada ciudadana, no tener derecho a tener derechos<sup>96</sup>.

6. Otro tema que menciono es el de la discapacidad, por ello, le dedicaré unas líneas finales. Como bien se sabe, la experiencia de discriminación múltiple no es infrecuente en las personas con discapacidad. Por ello, estimo oportuno realizar estudios y seguimientos específicos sobre las situaciones de multidiscriminación que enfrentan las mujeres con discapacidad en diferentes contextos e implementar proyectos personalizados de formación y empleo ligados a la situación peculiar de las personas con discapacidad.

7. Por último, relativo al colectivo LGBTI, quiero destacar que en los últimos años, en muchos países, los derechos de las personas LGTBI se han acercado al de las personas heterosexuales, pero por el momento no son 100% iguales. Todavía queda camino por recorrer aunque mediante la diversidad y la inclusión como pilares fundamentales de la sociedad, el desarrollo, tanto normativo como social, se verá favorecido.

8. No puedo concluir el trabajo, sin antes hablar de la Unión Europea. Simplemente decir que la UE adoptó un enfoque basado en los derechos humanos con el objetivo de promover una sociedad más justa, inclusiva y sostenible mediante la aplicación de la

---

<sup>96</sup> Expresión popularizada que aparece en la obra de Hanna Arendt, “Los orígenes del totalitarismo”, 1951, p. 247.

Agenda 2030, sin dejar a nadie atrás<sup>97</sup>. En este contexto, la UE está dando prioridad a las medidas sanitarias y socioeconómicas, por ejemplo, para garantizar que los servicios sociales básicos y de apoyo sigan estando a disposición de todos, y no dejará de promover y defender los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación, el trabajo en condiciones dignas, la lucha contra la violencia y los valores fundamentales.

9. Está claro que para apoyar todas las iniciativas dirigidas a la protección de derechos de grupos multidiscriminados con especial desventaja, y a menudo poco visibles, hace falta una buena gestión de los fondos financieros, que muchas veces son insuficientes o mal gestionados<sup>98</sup>.

10. Definitivamente, quienes tienen una discapacidad, son de edad avanzada, son inmigrantes o proceden de una minoría étnica o religiosa se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad ante la discriminación, y la crisis de la COVID-19 no ha hecho sino aumentar esa vulnerabilidad<sup>99</sup>.

---

<sup>97</sup> Comisión Europea: “Comunicación sobre la respuesta de la UE a escala mundial a la COVID-19”, de 8 de abril de 2020: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020JC0011&from=ES>

<sup>98</sup> Los fondos de la UE gestionados por los Estados miembros han de beneficiar a todos por igual, sin ningún tipo de discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

<sup>99</sup> Según la UE, la COVID-19 no discrimina pero las medidas para combatirla sí.

## BIBLIOGRAFÍA

Atrey, Shreya (2021). Beyond discrimination: Mahlangu and the use of intersectionality as a general theory of constitutional interpretation. *International Journal of Discrimination and the Law*, 21(2), pp. 168-178.

Atrey, Shreya (2018). Illuminating the CJEU's Blind Spot of Intersectional Discrimination in *Parris v. Trinity College Dublin*. *Industrial Law Journal*, 47(2), pp. 278-296.

Bell hooks. (1981) *Ain't I a woman. Black women and feminism*. New York: Routledge.

Burri, Susanne; Schiek, Dagmar (2009) *Multiple Discrimination in EU Law. Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?*, Comisión Europea. Disponible en: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/multiplerediscriminationfinal7september2009\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/multiplerediscriminationfinal7september2009_en.pdf)

Carrasquero Cepeda, Maoly (2020). La discriminación múltiple en Europa. *Revista de Estudios Europeos*, nº 75. Valladolid: Instituto de Estudios Europeos.

Chopin, Isabel, Germaine, Catharina (2014) *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, p. 43. Disponible en: [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/comparative\\_analysis\\_2014.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/comparative_analysis_2014.pdf)

Comisión Europea (2007). *Tackling Multiple Discrimination, Practices, policies and laws*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G. 4. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.

Comisión Europea: “Comunicación sobre la respuesta de la UE a escala mundial a la COVID-19”, de 8 de abril de 2020: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020JC0011&from=ES>

Comisión Europea: “Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025”, de 12 de noviembre de 2020: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0698&from=EN>

Crenshaw, Kimberlé (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. The University of Chicago Legal Forum.

Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación al empleo y la pobreza 2018 (2019). Madrid: Fundación Secretariado Gitano.

Giménez Gluck, David (2013). La discriminación múltiple en los ordenamientos jurídicos español y europeo. Valencia: Tirant lo Blanch.

González García, Flavio (2010). La interseccionalidad de la mujer gitana: un enfoque psicosocial. Director: Maestre Casas, Pilar.

Guía sobre discriminación interseccional: el caso de las mujeres gitanas (2017). Madrid: Fundación Secretariado Gitano (FSG).

Jiménez Lara, Antonio (2018). Personas con discapacidad y discriminación múltiple en España: situación y propuestas. Extremadura: Observatorio estatal de la discapacidad.

Luis-González, Carina y Aguilera-Ávila, Laura (2019). Múltiple discriminación: homosexualidad y vejez. Trabajo Social Global – Global Social Work, 9(16), pp. 225-247.

Manual de legislación europea contra la discriminación (2018). Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Makkonen, Timo (2002). Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experience of the most marginalized to the fore. Institute for Human Rights: Abo Akademi University.

Naciones Unidas (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Nogueira Domínguez, Julia (2015). La discriminación múltiple de las mujeres extranjeras que trabajan en servicios domésticos y de cuidados a dependientes en Euskadi. Instituto vasco de la mujer: Fundación Eguía-Careaga.

Ochy Curiel (2007) “Crítica poscolonial desde las prácticas políticas del feminismo antirracista”. *Nómadas*, 26.

Pavlou, Veronica (2011): “The case of female migrant domestic workers in Europe: Human rights violations and forward looking strategies”, *Yearbook of Humanitarian Action and Human Rights*, nº 9, pp. 67-84.

Proyecto “Budrila Callí: Las mujeres gitanas contra la exclusión. Superación del absentismo y fracaso escolar de las niñas y adolescentes gitanas” en [https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/teresa\\_yeves/gitanas.pdf](https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/teresa_yeves/gitanas.pdf)

Recomendación General nº 25 (2000) relativa a las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género.

Recomendación General nº 27 (2000) relativa a la discriminación de los romaníes.

Rey Martínez, Fernando (2008). La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 28, nº 84. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Rey Martínez, Fernando (2021). El organismo español para la igualdad: claves para su convergencia con el modelo europeo.

Rojo Torrecilla, Eduardo (2021). El matrimonio gitano no permite el acceso a la pensión de viudedad según el TC. ¿Existe discriminación? *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 3.

Salomé Resurrección, Liliana (2015). La «discriminación múltiple» como concepto jurídico para el análisis de situaciones de discriminación. Tesis de Maestría en Derecho Constitucional. Lima: PUCP, Escuela de Posgrado.

Sentencia Tribunal de Distrito Este de Missouri, DeGraffenreid contra General Motors Assembly Division, de 4 de mayo de 1976.

Schiek, Dagmar y Anna Lawson (eds.) (2011). European Union Non-Discrimination Law and Intersectionality. Investigating the Triangle of Racial, Gender and Disability Discrimination. Farnham: Ashgate.

50 estudiantes. Gitanas y gitanos en la sociedad española (2008). Ed. Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación Política Social y Deporte. Madrid: Fundación Secretariado Gitano.