

EL TIPO ESPECÍFICO DE DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL

THE SPECIFIC TYPE OF INTERSECTIONAL DISCRIMINATION

M^a Carmen Torrecillas Merino

Investigadora independiente. Doctora en Derecho. Abogada

Universidad de Huelva, Huelva, España.

carmen.torrecillas@dam.uhu.es

ORCID: 0000-0002-1753-8056

RESUMEN: La protección de sujetos que se enfrentan al perjuicio particular que produce la discriminación por combinación de distintos factores requiere definir con exactitud el concepto de interseccionalidad y su enfoque. Especial importancia reviste la diferencia con otras figuras existentes en el contexto discriminatorio que guardan cierta relación o similitud pero que difieren de la noción de Discriminación interseccional. En ésta los efectos adversos se agravan al combinarse entre sí la opresión resultante de cada una de las dimensiones vulnerables de la persona generando un perjuicio específico y un tipo singular de discriminación. La perspectiva interseccional permite entender las causas profundas y complejas de la desigualdad y ofrece claves y herramientas de tutela antidiscriminatoria para intervenir sobre estos escenarios complejos y agravados de un modo integral.

PALABRAS CLAVE: Discriminación interseccional, discriminación múltiple, enfoque interseccional, tutela antidiscriminatoria, tipo específico de discriminación.

ABSTRACT: The protection of subjects who face the particular harm caused by discrimination due to a combination of different factors requires precisely defining the concept of intersectionality and its approach. Particular importance lies in the difference with other existing figures in the discriminatory context that have some relation or similarity but differ from the notion of intersectional discrimination. In this case, the adverse effects are worsened when the oppression resulting from each of the person's vulnerable dimensions combines, generating a specific harm

Recibido: 27 abr 2026; Aceptado: 03 jul 2026

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 12 (2026) 237-262

<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2026.i12.08>

and a singular type of discrimination. The intersectional perspective allows for understanding the deep and complex causes of inequality and provides keys and tools for anti-discrimination protection to intervene in these complex and aggravated scenarios in a comprehensive manner.

KEYWORDS: Intersectional discrimination, multiple discrimination, intersectional approach, anti-discriminatory protection, specific type of discrimination.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN 2. EL CONCEPTO INSTITUCIONAL DE DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL. 2.1. La Discriminación interseccional en las instituciones internacionales. 2.2. El concepto de Discriminación Interseccional en la UE. 2.3. El concepto de Discriminación interseccional en el ordenamiento jurídico español. 3. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DOCTRINAL DE DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL. 4. DISTINCIÓN DE FIGURAS AFINES. 5. CARACTERÍSTICAS DIFERENCIADORAS DE LA DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL. 6. EL ENFOQUE INTERSECCIONAL EN LA TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA. 7. CONCLUSIONES. 8. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

Kimberlé Williams Crenshaw, abogada y académica estadounidense, acuñó en 1989 el concepto de interseccionalidad. Fue pionera en el estudio del tipo específico de discriminación interseccional al analizar la diferente situación de mujeres que eran discriminadas por factores combinados entre sí frente a aquellas que sufrían simplemente una suma de razones opresivas¹. Partiendo del fenómeno de la doble opresión por sexo y raza desarrolló una teoría sobre la necesidad de protección frente a la discriminación que sufrían mujeres afroamericanas y chicanas en la que coincidían ambas circunstancias de diferenciación.

A través de su metáfora del cruce de carretera Williams Crenshaw explica el significado de la discriminación Interseccional. Dos ambulancias que solo pueden circular cada una por su camino no pueden asistir a los heridos que se encuentren en el cruce de estas vías, aludiendo con ello al género y la raza como factores de discriminación distintos que pueden hostigar a una mujer de color que es lesionada en la intersección de la discriminación por sexo o de la discriminación por raza, o por ambas circunstancias.

Williams Crenshaw demostró la desprotección que sufrían aquellas mujeres que estaban en la intersección de más de un motivo de diferenciación dado que los

1. Williams Crenshaw, K., "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics", University of Chicago Legal Forum, 1/1989, pp 139-167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=ucf>

movimientos sociales y la legislación antidiscriminatoria se centraban en proteger un solo factor². Los casos de discriminación racial atienden a hombres negros mientras que los casos de discriminación sexual se centran en mujeres blancas, quedando el grupo de las mujeres de color desprotegidas en la interacción entre raza-género, siendo además las más desfavorecidas de cada grupo.

Más tarde la jurista incluyó en su teoría factores de clase, color y orientación sexual³. En 2001 participó como miembro del grupo de expertos en la elaboración del “Informe sobre la discriminación racial y de género” que precedió a la Conferencia de Durban, abordando el fenómeno de la intersección de la discriminación racial y de género, así como las desventajas, obstáculos y dificultades que dicha intersección causa a las mujeres en el disfrute de sus derechos⁴. A partir de la Conferencia de Durban asentaron en los ámbitos sociales⁵ y jurídicos las referencias a la interseccionalidad como forma específica y agudizada de diferencia de trato⁶.

En Europa Timo Makkonen construyó una trilogía clásica de tipos de discriminación distinguiendo entre la Discriminación múltiple que sufre una persona a lo largo de su vida por distintos factores, la Discriminación compuesta, formada por más de una variable de opresión que afectan a una persona, pero sin interacciones

2. Williams Crenshaw intervino en el conflicto judicial DeGranffenreid v. General Motors Assenbly Division en 1976. El litigio fue promovido por cinco trabajadoras de color que fueron despedidas aplicando el criterio de antigüedad que afectaba en mayor medida a las trabajadoras afroamericanas al sufrir mayor dificultad para acceder a los empleos por motivos raciales. Las demandantes alegaron discriminación por la intersección de raza y género. El fallo del Tribunal consideró únicamente el factor racial y no tuvo en cuenta el alegato interseccional de las demandantes. DeGranffenreid v. General Motors Assenbly Division, St. Louis, 413 F. Supp. 142/1976.

3. Williams Crenshaw, K., “Mapping the Margins : Intersectionality , Identity Politics , and Violence against Women of Color”, *Stanford Law Review*, 43.6/2016, pp.1241–1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>

4. Conferencia mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia. Declaración y Programa de Acción, 2001. La Declaración de Durban no recoge explícitamente la denominación de Discriminación interseccional si bien los estudios previos sí abordaron este fenómeno sembrando la semilla del reconocimiento institucional de la interseccionalidad. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/DurbanDecProgAction_sp.pdf

5. Posteriormente, otras autoras como Hill Collins, socióloga estadounidense y profesora, vinculó a la idea de la interseccionalidad el concepto de “matriz de la dominación” y organizó las opresiones que interactúan en ámbitos como el disciplinario, estructural, interpersonal y hegemónico. Hill Collins, P., *Black Feminist Thought*, Unwin Hyman, 2009.

6. Cruells López, M. y Caterina La Barbera, M., “¿Qué factores favorecen la incorporación de la interseccionalidad en la praxis jurídica?” en *Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas y perspectivas*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2016, pp.529-555.

Morondo TARAMUNDI, d., “La interseccionalidad entre teoría y método: algunos apuntes desde la teoría del derecho antidiscriminatorio”, en *Igualdad de género y no discriminación en España evolución, problemas y perspectivas*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2016, pp.481-500.

entre las mismas y la Discriminación interseccional, que afecta a una persona por la intersección en un mismo momento de diferentes causas de opresión⁷.

Efectivamente y con sobrada frecuencia, en el ámbito académico e institucional los términos Discriminación múltiple y Discriminación interseccional se han venido utilizando indistintamente. Sin embargo ambos conceptos tienen sentido y alcance distinto. La primera noción se refiere a la suma o concurrencia en un mismo sujeto de dos o más razones de discriminación, con coincidencia temporal o no, mientras que la segunda atiende a la interacción de los factores, cuyos efectos se multiplican exponencialmente produciendo consecuencias agravadas respecto de las consecuencias provocadas por la simple adición de causas. La finalidad de este artículo consiste en mostrar la diferencia entre ambas ideas y su relevancia en la tutela antidiscriminatoria.

El artículo sigue una estructura que en primer lugar se examina el concepto de Discriminación interseccional en las instituciones internacionales, en la UE y en el ordenamiento jurídico español. Seguidamente se analiza la evolución del concepto en la doctrina. Asimismo se trata la distinción de figuras afines, como la Discriminación múltiple y las características propias y diferenciadoras de la discriminación interseccional. Por último se razona la conveniencia y la necesidad de aplicar un enfoque interseccional en la tutela antidiscriminatoria.

2. EL CONCEPTO INSTITUCIONAL DE DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL

2.1. La Discriminación interseccional en las instituciones internacionales

En el ámbito internacional, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 15 de septiembre de 1995⁸, ya hacía referencia a las múltiples barreras a las que se enfrentan mujeres y niñas por factores como la raza, la edad, el idioma, el origen étnico, la cultura, la religión o la discapacidad, advirtiendo sobre la falta de reconocimiento explícito de las diferentes formas de la discriminación.

7. Makkonen, T., "Multiple, compound and Intersectional discrimination: Bringing the experiences of the most marginalised to the fore", *AboAkademi University Institute for Human Rights*. April/2002, pp.1–67. <https://www.abo.fi/wp-content/uploads/2018/03/2002-Makkonen-Multiple-compound-and-intersectional-discrimination.pdf>

Otros autores proponen un solo concepto de discriminación múltiple que engloba dos subtipos: la discriminación aditiva o acumulativa por cualquiera de las causas de discriminación de la persona y la discriminación compuesta, superpuesta o interseccional por la interacción de estos factores. Sheppard, C., *Multiple Discrimination in the World of Work*. International Labour Office, 2011, p.3. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_170015.pdf

8. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995. https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf

En la ya citada Declaración de la Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, celebrada en Durban-Sudáfrica en 2001, se incluye una mención explícita a la “Discriminación Múltiple”, aludiendo a la confluencia de circunstancias de índole discriminatoria ligadas entre sí.

Los trabajos previos del Grupo de Expertos que intervinieron en la Declaración (entre ellos Williams Crenshaw, K.) contemplan la idea de interseccionalidad como forma agravada de subordinación en la que el racismo, el patriarcado, las desventajas económicas y otros factores discriminatorios contribuyen a la creación de capas de desigualdad que interaccionan entre sí creando una dimensión distinta de efectos, de tal manera que la valoración de formas de discriminación separadas o mutuamente excluyentes impide el amparo efectivo de estas situaciones⁹.

Entre los tipos de subordinación resultantes de la intersección de causas el Informe del Grupo de expertos contempla los siguientes: la Discriminación selectiva, padecida por personas racializadas en determinados contextos, como sucede en un genocidio, la Discriminación compuesta formada por la suma de las opresiones sufridas por el factor género y el rol racial o étnico. Y por último, la Discriminación estructural sufrida por mujeres vulnerables por su raza, etnia o a su clase social.

El Grupo de Expertos recomienda a los Gobiernos examinar la intersección de raza y género con el fin de desarrollar estrategias para eliminar la discriminación basada en género y raza, así como diseñar políticas antirracistas sensibles al género¹⁰.

Aun así, la Declaración de Durban utiliza el término Discriminación múltiple y no denomina de forma expresa la Discriminación interseccional, si bien toma conciencia de la idea de la interseccionalidad de factores como forma agravada de vulnerabilidad.

En el mismo año el Informe de la Comisión de Derechos Humanos de Ontario, “Un enfoque interseccional de la discriminación. Tratando múltiples rasgos en las demandas de Derechos Humanos”, define la interseccionalidad como la situación que surge de la combinación de varias opresiones que juntas producen algo único y distinto de cualquier forma de discriminación que actúa por sí sola y alude al enfoque interseccional como forma de acometer estas experiencias¹¹.

9. El Grupo de Expertos sobre “Género y Discriminación Racial” se reunió en Zagreb, Croacia, del 21 al 24 de noviembre de 2000. Reports of preparatory meetings and activities at the international, regional, and national levels. Report of the expert group meeting on gender and racial discrimination, 2001. <https://digitallibrary.un.org/record/440520?v=pdf>

10. Report of the expert group meeting on gender and racial discrimination, 2001, Op. cit., D. Types of intersectional subordination. p.13. IV. Recommendations.p.19.

11. An intersectional approach to discrimination. Addressing multiple grounds in Human Rights claims, 2001, p.3. https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/An_intersectional_approach_to_discrimination%3A_Addressing_multiple_grounds_in_human_rights_claims.pdf

A partir de este momento cabría esperar la adopción del término interseccional en los trabajos internacionales. Sin embargo, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, como compromiso internacional para hacer frente a los retos sociales, económicos y medioambientales de la globalización y que tiene como uno de sus objetivos favorecer un desarrollo sostenible e igualitario, no recoge a denominación Interseccional¹². El objetivo nº5, trazado para alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas y para poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo, hubiera sido la ubicación idónea. Algunos Estados, como España, incluyen en su Plan de acción para la implementación de la agenda 2030 la lucha contra la Discriminación de colectivos y mujeres que suman más de un factor de desigualdad, el género, la discapacidad o la situación de migrante, relacionándolo con un mayor riesgo de sufrir violencia y de no poder ejercer con total libertad sus derechos¹³.

En 2017 el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) presentó al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas el Informe “Efectos de las formas múltiples e interseccionales de discriminación y violencia en el contexto del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia sobre el pleno disfrute por las mujeres y las niñas de todos los derechos humanos anual”. El texto no contempla la diferenciación entre ambas figuras si bien destaca las consecuencias que la convergencia de motivos de discriminación diversos tienen en el pleno disfrute de los derechos humanos de las mujeres y las niñas. En el contexto del trabajo destaca que la discriminación interseccional afecta profundamente a las mujeres en su búsqueda de empleo o en el lugar de trabajo. Por ello recomienda que se adopten leyes, políticas y medidas específicas para empoderar económicamente a las mujeres y las niñas afectadas por las formas interseccionales de discriminación y violencia mediante la oferta de oportunidades de empleo, la protección de los derechos laborales, entre otros¹⁴.

2.2. El concepto de Discriminación Interseccional en la UE

En Europa, y por influencia de los trabajos previos a la Conferencia de Durban, desde el año 2001 en adelante las distintas instituciones comunitarias contemplan la

12. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 2015. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf

13. Plan de acción para la implementación de la Agenda 2030. Hacia una Estrategia española de desarrollo sostenible, 2018. <https://sid-inico.usal.es/wp-content/uploads/2021/09/PLAN-DE-ACCION-PARA-LA-IMPLEMENTACION-DE-LA-AGENDA-2030.pdf>

14. Efectos de las formas múltiples e interseccionales de discriminación y violencia en el contexto del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia sobre el pleno disfrute por las mujeres y las niñas de todos los Derechos Humanos, 2017, ap.16 y 65.d. <https://www.refworld.org/es/ref/inforanual/oacnudh/2017/es/127058>

Discriminación múltiple en las orientaciones políticas, concepto que irá evolucionando progresivamente hasta el reconocimiento expreso de la Discriminación interseccional.

Desde al año 2011 el Parlamento Europeo ha tenido en consideración los perjuicios aumentados de la discriminación combinada si bien desde una concepción multiplicista en la que asoma tímidamente la noción interseccional y ha ido evolucionando hasta pedir a todas las instituciones, organismos y agencias de la UE y a los Estados miembros que apliquen un enfoque interseccional que tenga en cuenta la multidimensionalidad de las experiencias e identidades de las personas.

Este proceso se refleja en el “Informe sobre la Discriminación Interseccional en la UE relativo a la situación socioeconómica de las mujeres de origen africano, de Oriente Próximo, latinoamericano y asiático” que aborda específicamente el problema de la discriminación combinada de factores en clave interseccional y particularmente en el ámbito del empleo.

En este trabajo del Euro parlamento se explica la diferencia conceptual entre Discriminación Interseccional y Discriminación múltiple. Por aquella se entiende la situación en la que intervienen varios motivos de discriminación que interactúan entre sí, por ejemplo, el género junto con la raza, el color de piel, la situación étnica o socioeconómica, la edad, la orientación sexual, la identidad y la expresión de género, las características sexuales, las características genéticas, la religión o las creencias, la nacionalidad, la situación de residencia, el origen inmigrante o la discapacidad, entre otros, de una manera indisociable y que produce tipos específicos de discriminación¹⁵.

Se considera la Discriminación Interseccional como figura diferente a la Discriminación múltiple, que se produce cuando cada tipo de discriminación puede demostrarse y tratarse de forma independiente. En este sentido, señala que la interseccionalidad permite adoptar una perspectiva que tiene en cuenta motivos que interactúan sin dar prioridad a uno por encima de otro. Asimismo, pone en valor el enfoque interseccional que tiene en cuenta la multidimensionalidad de las experiencias e identidades de las personas e implica una visión ascendente que exige pensar manera diferente en cuanto a la identidad, la igualdad y los desequilibrios de poder.

El documento destaca los obstáculos amplificados para incorporarse al mercado laboral, permanecer en él y la mayor precariedad de las condiciones de trabajo, por la intersección del género con otros factores como la raza, la edad o las características sexuales¹⁶.

15. Resolución del Parlamento Europeo de 6 de julio de 2022 sobre la discriminación interseccional en la Unión Europea: situación socioeconómica de las mujeres de origen africano, de Oriente Próximo, latinoamericano y asiático (2021/2243(INI)). DOUE 7.2.2023 C 47/184. ap. A y B. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022IP0289>

16. Resolución del Parlamento Europeo de 6 de julio de 2022 sobre la discriminación interseccional en la Unión Europea: situación socioeconómica de las mujeres de origen africano, de Oriente Próximo, latinoamericano y asiático. Op. Cit., Punto 3.

Como aportación fundamental, el Parlamento Europeo aboga por un marco de la Unión sobre discriminación interseccional con objetivos y medidas transversales, y con soluciones inclusivas que protejan a quienes se enfrentan a la Discriminación Interseccional en la UE.

Por su parte, la Red Europea de expertos legales en igualdad de género y no discriminación de la Comisión Europea, en su misión de proporcionar información fiable y experta a la Comisión sobre la transposición de la legislación de la UE relativa a la igualdad y no discriminación, publicó en 2016 un documento sobre la Interseccionalidad en la UE llamado “Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law”¹⁷. Este documento distingue entre tres tipos de discriminación cuando ésta ocurre por más de un motivo. La Discriminación Múltiple secuencial, la Discriminación aditiva Múltiple y la Discriminación Interseccional que no consiste simplemente en la adición de dos fuentes de discriminación, sino que produce un resultado cualitativamente diferente y específica o simbiótica.

La red de expertos atribuye a la dispersión legislativa de los motivos de discriminación, los distintos ámbitos de aplicación que tiene las Directivas de igualdad y sus diferentes alcances legales, las distintas justificaciones, la dispersión de excepciones legales y las listas fijas de motivos que limitan la creación de nuevos tipos combinados, los obstáculos en el tratamiento legislativo de la discriminación interseccional. Por ello destaca la importancia de la perspectiva interseccional en las políticas de la UE, en la legislación y la jurisprudencia.

Lo cierto que es que el interés por la coincidencia de factores de opresión ha sido creciente en las instituciones de la UE. Aun así, hoy en día persiste la confusión terminológica con figuras afines a la Discriminación Interseccional. La noción de discriminación en un sentido no sumatorio no ha sido reflejada en los trabajos de los órganos decisorios de la UE hasta fechas recientes.

A pesar del entusiasmo actual por la inclusión de la perspectiva interseccional en los trabajos de la UE en el plano normativo son escasas las referencias que se detienen a definir el concepto de interseccionalidad. Pude citarse la Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento que define la Discriminación Interseccional como la discriminación por razón de sexo combinada con cualquier otro motivo o motivos de discriminación contra los que protegen

17. Fredman, S., *Intersectional discrimination in EU, gender equality and non-discrimination law*. Publications Office of the European Union, 2016, p.7. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d73a9221-b7c3-40f6-8414-8a48a2157a2f>

las Directivas 2000/43/CE o 2000/78/CE¹⁸. Sin embargo, esta definición no refleja la naturaleza singular de esta figura pues no hace referencia alguna al perjuicio específico y aumentado que provoca la combinación retroalimentada de cada uno de factores y limita además los motivos que pueden interaccionar para conformar este tipo de opresión a los que protegen las citadas aludidas ignorando con ello otras causas de desigualdad.

En el plano político, la Estrategia “Una Unión de la Igualdad. Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025” reconoce expresamente la interseccionalidad como forma de discriminación, utiliza la denominación de discriminación interseccional, y eleva este concepto a principio transversal en las políticas de igualdad de género. Esta figura es entendida como perspectiva de lucha contra los estereotipos de género, como herramienta analítica de particulares experiencias de discriminación y como indicador de investigación.

Entiendo que la Estrategia ofrece una definición de la interseccionalidad pertinente al describirla como la combinación del género con otras identidades o características personales y la forma en que estas intersecciones originan situaciones de discriminación singulares¹⁹. Ejemplifica este concepto al señalar que “Las mujeres constituyen un grupo heterogéneo y pueden ser objeto de una discriminación interseccional basada en varias características personales. Por ejemplo, una mujer migrante con discapacidad puede sufrir discriminación por tres o más motivos”.

Se observa que esta noción sí difiere del concepto de discriminación múltiple en cuanto enfatiza la forma en la que interaccionan los factores dando lugar a un tipo de discriminación particular. Sin embargo, no hace referencia alguna a la multiplicación exponencial de los efectos de cada una de las causas opresivas, siendo este el matiz que conforma el perjuicio agravado propio de este tipo de diferenciación.

Otra Estrategia que acoge la interseccionalidad como principio rector y transversal es la Estrategia de la UE para la igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025²⁰, la cual dispone que la orientación sexual, la identidad o expresión de género y las características sexuales se tendrán en cuenta junto con otras características o identidades personales, como el sexo, el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad y la edad. Señala que esta noción ayuda a explicar el papel que ese

18. Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del Principio de Igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. DOUE 17.5.2023 L 132/21 D, 2023. <https://www.boe.es/doue/2023/132/L00021-00044.pdf>

19. Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. COM(2020)152final. Introducción. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>.

20. Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025. COM (2020) 698 final. eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52020DC0698&msclid=684cb94acea611eca84299f21beee18

juego de intersecciones desempeña en las experiencias de discriminación y vulnerabilidad que sufre cada persona²¹.

Ambas Estrategias citadas se remiten a la definición dada por Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) sobre “interseccionalidad”. Este organismo, en su labor de ayudar a UE y sus Estados miembros e instituciones a fomentar la igualdad de género en todas las políticas de la UE y en las políticas nacionales resultantes y a luchar contra la discriminación por razón de sexo, en el año 2019 publicó un informe sobre la interseccionalidad de factores llamado “Intersecting inequalities Gender Equality Index”²².

En dicho trabajo ha establecido una noción de interseccionalidad que se ha convertido en la referencia conceptual de la mayoría de instituciones de la UE. En este orden, la cataloga como una “herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el sexo y el género se cruzan con otras características/identidades y cómo estas intersecciones contribuyen a experiencias complejas y únicas de discriminación”²³.

El documento revela que no existe una única categoría de mujeres sino que éstas acumulan antecedentes, experiencias y necesidades heterogéneas. Señala que la interseccionalidad analiza la relación entre el género y otros ejes de desigualdad y muestra cómo el enfoque en una sola dimensión conduce a la invisibilidad y desprotección política y legal de grupos marginados.

El EIGE aboga por incorporar el análisis interseccional como avance hacia la igualdad de género y destaca su potencial metodológico en el análisis de datos, fundamental para entender que la desigualdad de género se manifiesta de manera diferente en los distintos grupos sociales y como herramienta útil en el diseño de políticas efectivas e inclusivas.

Otra conceptualización interesante es la propuesta por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: “La «discriminación interseccional» describe una situación en la que intervienen diversos motivos y estos interactúan entre sí de manera simultánea, de modo que resultan indisociables y generan tipos específicos de discriminación”²⁴.

Igual de acertada nos parece la definición dada por el Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Comisión Europea como

21. Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025. Op. cit., apartado 5.

22. Intersecting Inequalities Gender Equality Index. European Institute for Gender Equality, Publications Office of the European Union, 2019. <https://dx.doi.org/10.2839/67036>

23. Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025. Op. cit., Introducción.

24. Manual de legislación Europea contra la discriminación. Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Publications Office of the European Union, 2018. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_es.pdf

una situación en la que varios motivos de discriminación operan e interactúan entre sí simultáneamente de tal manera que son inseparables. Por ejemplo, las mujeres con discapacidad tienen más probabilidades de experimentar violencia de género que las mujeres sin discapacidad, debido al estigma y la discriminación basados tanto en el género como en la discapacidad”²⁵.

2.3. El concepto de Discriminación interseccional en el ordenamiento jurídico español

España no se ha quedado atrás en el reconocimiento de este tipo singular de discriminación. La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual adopta la interseccionalidad como principio rector de la actuación de los poderes públicos y como concepto básico para describir las obligaciones del Estado frente a las discriminaciones y su impacto. Señala que la discriminación por motivos de género está unida de manera indivisible a otros factores de discriminación, e incluye una enumeración amplia de causas que pueden interaccionar, como la discapacidad, el origen racial o étnico, la orientación sexual, la identidad sexual, la clase social, la situación administrativa, el país de procedencia, la religión, la convicción u opinión o el estado civil²⁶. Incluye además la perspectiva de género e interseccionalidad como prisma desde el que garantizar que todas las acciones judiciales, medidas de protección y de apoyo y servicios para las víctimas, se adecúan a sus diversas necesidades y respetan y fortalecen su autonomía, con especial atención a las víctimas menores de edad y con discapacidad.

En el mismo sentido, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación especifica que se produce Discriminación Interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación²⁷.

Merece destacar también la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en la que se diferencia expresamente la Discriminación múltiple de la Discriminación Interseccional y se ordena prestar especial atención a las discriminaciones múltiples e interseccionales en la elaboración de la Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.

25. Opinion on Intersectionality in Gender Equality Laws, Policies and Practices. Advisory Committee on equal opportunities for women and men, 2020, p.3. https://commission.europa.eu/system/files/2020-01/opinion_intersectionality_2020_en_0.pdf

26. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Preámbulo I. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>

27. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. art.6.3.b). <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con>

Así, señala que se produce Discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Y se produce Discriminación Interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación²⁸.

Esta norma capta la verdadera esencia de esta figura, en tanto califica este fenómeno como forma específica de discriminación y además aclara conceptualmente la diferencia con la discriminación múltiple, abundando en su diverso significado. La distinción refleja una evolución acertada de la noción de situaciones complejas interseccionales que avanza desde una concepción aditiva de combinación de razones de opresión a un concepto que refleja los efectos particulares que dan lugar al tipo específico de diferenciación interseccional.

3. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DOCTRINAL DE DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL

El ámbito académico no ha sido ajeno a la confusión terminológica y conceptual que rodea al fenómeno de la interseccionalidad. Los términos Discriminación múltiple y Discriminación Interseccional son utilizados con frecuencia indistintamente y con idéntico significado en doctrina de gran relevancia.

Rey Martínez utiliza la expresión “discriminación múltiple” por ser más expresiva, por figurar en el Diccionario y por ser la de uso corriente en las instituciones europeas, pudiendo emplear indistintamente el término interseccional²⁹.

Por su parte, Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer entiende por Discriminación múltiple la concurrencia de causas de discriminación adicionales sobre sujetos ya oprimidos por una situación discriminatoria, de forma tal que se genera una situación de discriminación nueva no comparable con la que se encuentran los sujetos pertenecientes a la minoría dominante.

El autor refleja la evolución del concepto hacia la noción de interseccionalidad al señalar que cuando la discriminación sufrida es resultado de la conjunción de diversos factores concomitantes que amplifican la discriminación al retroalimentarse unos y otros de una manera acumulativa estamos ante el fenómeno de Discriminación «interseccional», y explica acertadamente que se trata de una situación en la que una

28. Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. art. 3 c). <https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-5366-consolidado.pdf>.

29. REY MARTÍNEZ, F., “La Discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, 84/2008.

persona es objeto de discriminación sobre la base de varios factores que interactúan entre sí y, por lo tanto, son inseparables³⁰.

Lousada Arochena recalca que la propia esencia de la Discriminación Interseccional se caracteriza por la conjunción simultánea de dos o más causas que crea una nueva discriminación diferente al sumatorio de las causas conjugadas. Se trata de una paradigmática discriminación producto de la combinación de estereotipos procedentes de diferentes sistemas de opresión. Esta interacción acaba produciendo una desigualdad específica por cuanto los sistemas de opresión se fortalecen mutuamente y porque siempre uno de los sistemas de opresión suele invisibilizar al otro u otros³¹.

Desde disciplinas sociológicas se considera que la Interseccionalidad hace referencia a la situación en la cual una clase concreta de discriminación interactúa con dos o más vectores creando una situación única³². La Interseccionalidad contribuye a diseccionar con más precisión las diferentes realidades en las que se encuentran las personas y por lo tanto este punto de vista puede mejorar la acción política.

Por último, Jiménez Rodrigo entiende el concepto de discriminación múltiple de forma amplia para incluir a todas aquellas situaciones de discriminación en base a más de un motivo o categoría social de discriminación y que afectan a grupos situados en posiciones interseccionales vulnerables³³.

Con independencia de las preferencias en la nomenclatura, la evolución doctrinal refleja la progresión del concepto multiplicista hacia la noción de interseccionalidad en la que la combinación de varios factores de discriminación puede dar lugar a una situación de desventaja aumentada o agravada, singular y distinta, por cuanto la concurrencia de los factores interactúan no de forma sumatoria o aditiva sino que multiplican exponencialmente sus efectos nocivos.

Con todo, en la actualidad la superación del desorden léxico reviste una gran importancia en la medida en que el reconocimiento político y jurídico de la interseccionalidad pasa por poner el foco en el matiz que la diferencia de otras figuras similares. Se trata de un paso obligado en la integración de la perspectiva interseccional que no es posible sin utilizar la denominación adecuada que facilite el entendimiento

30. RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M., “Discriminación Múltiple”, *Diario La Ley*, 8571/2015.

31. LOUSADA AROCHENA, J.F., *Mujeres y discriminación interseccional. Un ensayo sobre las mujeres en los márgenes*. Dykinson, 2024.

32. Expósito Molina, C., “¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España”, *Investigaciones Feministas*, 3/2013. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4125933>

33. Jiménez Rodrigo, M.L., “El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: Revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 6.3/2018. https://ejcls.adapt.it/index.php/rld_eadapt/article/view/606

correcto de la dificultad interseccional y el diseño y despliegue de nuevos recursos de tutela para personas con discriminaciones complejas.

4. DISTINCIÓN DE FIGURAS AFINES

La confusión terminológica antedicha puede deberse a la ambigüedad conceptual y a su carácter preferentemente teórico y académico³⁴. Ya se ha señalado que la evolución del fenómeno de la discriminación por más de una causa de opresión ha dado lugar a una variada taxonomía doctrinal.

McCall L., referente principal en la teoría de la interseccionalidad, en su obra “La Complejidad de la Interseccionalidad” distinguió tres niveles de categorías. La Complejidad anticategorial que cuestiona las categorías sociales aceptadas, la Complejidad intracategorial, centrada en cada caso particular y la Complejidad intercategorial referida a las desigualdades según los distintos factores interseccionales y las diferentes dimensiones de los mismos³⁵.

En la actualidad, entre las denominaciones relacionadas con las discriminaciones de naturaleza singular pueden encontrarse las siguientes:

- la Discriminación Sucesiva o también llamada “Múltiple secuencial” en la cual la discriminación por dos o más causas no se produce de forma simultánea, sino que acontece por diferentes motivos en ocasiones separadas y cada factor es valorado y reparado por separado.
- la Discriminación Múltiple, Acumulativa o Aditiva, en la que la discriminación por dos o más causas se da sin ningún tipo de interacción entre ellas, es decir, una misma persona es discriminada al mismo tiempo, pero de forma diferente y cada factor de discriminación debe probarse e indemnizarse de forma independiente. La víctima acumula diversas experiencias de discriminación que no actúan simultáneamente ni de modo conjunto o interactivo, sino separado y de forma aditiva, género, raza, orientación sexual, etc. Algunos documentos distinguen entre la Discriminación múltiple y la Discriminación Compuesta en la que los factores de discriminación se van añadiendo y agravando la dificultad añadida a las ya existentes, intervienen

34. REY MARTÍNEZ, F., “La Discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”. Op. cit. p.11. Alude el autor a otras denominaciones que han caído en desuso por su escasa utilidad como discriminaciones superpuestas o solapadas (“Overlapping discrimination”), cuando una persona es discriminada por varios factores de modo independiente de tal forma que no resulta posible conocer cuál de los vectores motiva la diferencia de trato injustificada.

35. McCall, L., “The Complexity of Intersectionality”, *The University of Chicago Press*, 30.3/2005, p.1773.

diversos factores a la vez, pero no interactúan conjuntamente de forma significativa y por tanto no conforman un tipo específico de experiencia diferente o de discriminación³⁶.

- Y finalmente, la Discriminación Interseccional en la que dos o más razones de discriminación actúan sobre una misma persona al mismo tiempo y con interacción entre sí. No se valora la simple suma de factores sino una discriminación cualitativamente específica³⁷.

Entre toda esta variada terminología se puede afirmar que la distinción más relevante a los efectos que nos ocupa, se sitúa entre la Discriminación interseccional y la figura de la Discriminación Múltiple, figuras parecidas pero idénticas. La multidimensionalidad de cada individuo determina que la diferencia de trato pueda encontrarse en la intersección de los factores y no en cada uno de ellos por separado. La distinción radica en la forma interacción de diferentes causas de opresión que se alimentan entre sí provocando un efecto multiplicador de los perjuicios.

Esta diferencia, de difícil percepción, pero de relevancia fundamental, determina que la aplicación de la tutela antidiscriminatoria sea realmente efectiva y que avance hacia la consecución de la igualdad real. Por ello, interesa detenerse en explicar la peculiar naturaleza de la Discriminación interseccional en contraposición con la noción de Discriminación múltiple y en cómo este matiz diferenciador compromete y exige una aplicación de enfoque interseccional en las fórmulas de tutelares.

5. CARACTERÍSTICAS DIFERENCIADORAS DE LA DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL

Puede definirse la Discriminación interseccional como la combinación en una misma persona de varios factores de discriminación cuyos efectos se multiplican exponencialmente de tal forma que generan una diferenciación de naturaleza específica que da lugar a una situación de desventaja aumentada o agravada.

De esta conceptualización se extrae la primera característica de este tipo de Discriminación que viene a diferenciarla de otras figuras parecidas como la Discriminación Múltiple. Consiste en la acción recíproca que ejercen entre sí las distintas causas de discriminación, las cuales se presentan al mismo tiempo y dan un lugar a un escenario de consecuencias agravadas diferente al que se produciría por la

36. REY MARTÍNEZ, F., “La Discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”, Op. cit. p.12. El autor descarta la denominación discriminación “combinada” es descartada por la doctrina por su formato exclusivamente académico y su nula eficacia práctica en tanto jurídica. La identificación de un factor predominante al que se añaden otros es misión intelectualmente ardua, si no imposible.

37. Fredman, S., *Intersectional discrimination in EU, gender equality and non-discrimination law*, Op. cit. p.7.

simple suma de efectos de causas de opresión. En la Discriminación múltiple únicamente se contempla la suma de factores de opresión mientras que en la interseccionalidad las causas de discriminación se entrelazan o combinan unas con otras de tal forma que se multiplican sus efectos. De esta forma, la concurrencia de las causas de discriminación actúa en la persona de manera que cada una de ellas exacerba la vulnerabilidad que ya perjudica al sujeto.

Se trata de una combinación en la que los motivos que actúan entre sí son completamente inseparables. Por ello, la identificación del individuo por dimensiones separadas como el género, la identidad sexual, la raza, etc., invisibiliza a aquellas personas que está situadas en la intersección de estos factores.

La segunda característica se encuentra en los efectos que produce la forma en la que interactúan los vectores de discriminación. La interacción de las razones trasciende como un multiplicador exponencial de consecuencias que alimenta los efectos nocivos de la diferencia de trato, con efectos devastadores para la víctima mucho más dañinos que los que se producen por la adición de causas. El daño sufrido no se explica por la suma de distintos tipos de discriminación sino porque la combinación genera un conjunto nuevo y diferente de aquéllos.

Puede afirmarse que en la Discriminación Interseccional hay dos niveles de reconocimiento. Por un lado, la forma en la que interaccionan los factores, no sumatoria o aditiva, y que da lugar a un tipo de discriminación particular y por otro la multiplicación exponencial de los efectos de cada una de las causas opresivas. De esta forma la noción de discriminación interseccional se encuentra en sujetos que sufren motivos de opresión dentro de un contexto en el que ya son vulnerables debido a otras identidades discriminadas. En la multiplicación exponencial de los efectos de cada uno de los factores se encuentra el germen del daño aumentado que es distinto e incrementa la suma de causas opresivas.

Obviar la reflexión sobre esta exponencialidad de efectos discriminatorios y otorgar a la combinación de realidades un tratamiento sumatorio, impide captar el perjuicio agravado y particular que se esconde en la retroalimentación de los efectos discriminatorios entre sí.

He aquí el siguiente elemento característico de la interseccionalidad, en tanto da lugar a un tipo de discriminación específica y particular. En la noción de interseccionalidad confluyen por un lado la idea de la combinación de circunstancias desfavorecedoras que dan lugar a efectos complejos y por otro el reconocimiento de la forma en que estas intersecciones originan situaciones de discriminación singular.

La actuación sinérgica de los factores genera un tipo peculiar de discriminación con necesidades complejas³⁸ que requiere atender a esta diversidad de causas

38. Calvo Gallego, F. J., "La aporofobia: ¿una causa naciente de discriminación?", *Cielo Laboral*, 2022, p.4. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/04/calvo_noticias_cielo_n4_2022.pdf

como un fenómeno único y distinto del escenario que produce cada una de las causas por separado y necesita de respuestas integrales de protección no fragmentadas³⁹. Además, la combinación de los factores de discriminación se retrata en diferentes contextos del ser humano de forma que en cada uno de ellos se genera una discriminación particular. Ello se explica porque el plano heterogéneo en el que se desenvuelven las personas está conformado por la simbiosis de todas sus identidades.

Este perjuicio particular y agravado para la víctima producto de la opresión combinada de causas y de la retroalimentación de los efectos constituye la singularidad que marca la diferencia con la desigualdad múltiple o sumativa.

En realidad, cuando concurren factores de discriminación inseparables se producen distintas formas de discriminar al sujeto. La persona puede ser discriminada por una primera causa de opresión recibiendo un trato diferente frente a otras personas que no revisten dicha característica. Asimismo, puede ser discriminada por una segunda causa de opresión recibiendo un trato desigual frente a aquellas que no reúnen este segundo factor de diferenciación. En tercer lugar, puede ser oprimida por tener ambas identidades y ser objeto de una doble discriminación. Y, además, puede ser discriminada por pertenecer a un grupo específico, el de aquellas personas que reúnen las dos causas de opresión combinadas entre sí, ocasionando un trato aún más pernicioso y perjudicial.

Se trata del tipo de discriminación singular producto de la interacción de dimensiones que hacen perder la identidad de cada uno de los factores concurrentes dando lugar a una nueva causa combinada y diferente y que a su vez aumenta los efectos indeseables de la discriminación y el desequilibrio social y jurídico. La característica de la interseccionalidad se encuentra por tanto en la singularidad de la combinación⁴⁰.

Cabe decir que en estas situaciones complejas no todas las razones de discriminación operan de la misma forma, en el mismo plano o con el mismo peso. Cada vector o identidad personal tiene una posición y espacio propio dentro de la opresión de tal forma que el esquema de tutela debe adaptarse a esta ecuación de combinaciones entrelazadas (y no separadas) que requiere respuestas integrales y contextuales de protección no fragmentadas⁴¹. En las discriminaciones no pueden considerarse o tratarse todos los vectores de manera idéntica pues no todos actúan con la misma intensidad y en el mismo orden. Por ello, las soluciones sumativas no amparan a los individuos como seres multidimensionales dado que precisan de una respuesta alejada de

39. Barrere Unzueta, M.A. y Morondo Taramundi, D., "Subordinación y discriminación interseccional - elementos para una teoría del derecho del derecho antidiscriminatorio", *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 45/2011, p 40. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/acfs/article/view/523/613>

40. LOUSADA AROCHENA, J. F., *Mujeres y discriminación interseccional. Un ensayo sobre las mujeres en los márgenes*. Op. Cit.

41. Barrere Unzueta, M.A. Y Morondo Taramundi, D., "Subordinación y discriminación interseccional - elementos para una teoría del derecho del derecho antidiscriminatorio", Op. Cit. p 40.

soluciones separadas para cada grupo y enfocada en medidas adaptadas a los distintos escenarios intercausales.

6. EL ENFOQUE INTERSECCIONAL EN LA TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA

Este tipo específico de discriminación particular presenta dificultades en la tutela antidiscriminatoria, la defensa jurídica y el tratamiento procesal. En este nivel, se hace fundamental integrar en el tratamiento tutelar la perspectiva interseccional la cual parte de la esencia de la persona discriminada como ser multidimensional, que vive en un plano heterogéneo y no en un único plano individual⁴².

El paradigma interseccional es holístico y se enfoca en las interdependencias entre las causas de discriminación logrando una protección y reparación integral de los derechos. Ofrece una forma de entender las causas complejas de desigualdad no de un modo sumatorio, sino integral, contextual y adaptado a la realidad de las víctimas⁴³, aumentando la eficacia de la tutela antidiscriminatoria. Se trata de una perspectiva que evita el enfoque aislado de cada causa, y de la suma de los factores que intervienen sin considerar la interacción de las diferentes identidades. Al contrario, cada motivo no se atiende separadamente sino en una inextricable consideración conjunta⁴⁴.

Además de brindar una tutela antidiscriminatoria eficiente a sujetos con vulnerables combinadas, amplía la protección a grupos en desventaja dentro de cada minoría superando así el ámbito subjetivo de amparo que ofrece la perspectiva tradicional. Este enfoque alcanza a grupos sociales vulnerables invisibles con diferencias de trato ocultas y posibilita una protección más efectiva evitando con ello el riesgo de que se atienda sólo al factor que acapara mayor atención normativa y política.

El punto de vista que se niega a apreciar una discriminación combinada asume que sólo los miembros del grupo mayoritario pueden discriminar, pero no los de las minorías entre sí. En este sentido la aplicación de medidas aditivas o sucesivas no interviene en el espacio de la interrelación de cada uno de los ejes de desigualdad cuyo comportamiento es diferente dentro del mapa discriminatorio y deja indemnes patrones complejos.

El enfoque interseccional ofrece una oportunidad de protección jurídica y de evaluación de daño de minorías con discriminaciones agravadas que está fuera del alcance de la tutela antidiscriminatoria tradicional. En este sentido la aproximación interseccional supone trabajar en un nivel de mayor complejidad en la identificación

42. Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025, Op. cit., p.3.

43. REY MARTÍNEZ, F., "La Discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo". Op. Cit.

44. RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M., "Discriminación Múltiple", Op. Cit.

de las desigualdades y permite conocer con más exactitud el nivel de intensidad de la discriminación según la forma en la que las variables actúan⁴⁵.

La forma de llevar la protección a un nivel avanzado parte y se impulsa desde de las conquistas logradas y lecciones aprendidas en la perspectiva género aplicada a la tutela antidiscriminatoria⁴⁶. Ello supone una reformulación de la transversalidad que lleva a la consecución de la Igualdad efectiva e inclusiva que apertura el enfoque de género hacia la protección de desigualdades interseccionales, con un enfoque de “diversity mainstreaming”⁴⁷.

Por ello, el impulso del enfoque de género, puerto indudable de tutela, no debe conformarse con adoptar una perspectiva múltiple que atienda situaciones con más de una causa de diferencia de trato, sino que ha de integrar la interseccionalidad. La visión que introduce una lente interseccional de análisis y tratamiento supone un avance tutelar hacia una justicia distributiva que pone freno al espectro opresor en situaciones en las que la discriminación se ceba en el espacio combinado de las identidades y en la forma de concurrencia entre las condiciones desfavorables.

La mirada interseccional dentro del enfoque de género tiene una especial trascendencia tanto a nivel metodológico y de investigación como en el diseño de la tutela antidiscriminatoria. La protección de espacios hasta ahora desatendidos precisa del reconocimiento jurídico de la vulnerabilidad interseccional. Dicho reconocimiento se ha topado con dificultades teóricas como el llamado “doble bateo”, que alude al hecho de que la legislación antidiscriminatoria combate de forma vertical cada causa por separado y admitir la interseccionalidad como forma específica de discriminación supondría una doble prohibición⁴⁸.

Otra complejidad del reconocimiento jurídico de la Discriminación Interseccional se encuentra en el hecho de que la legislación antidiscriminatoria actual sigue un modelo comparativo y los criterios de comparación de los factores se atienden por separado y de forma acumulativa. De esta forma se ignora la verdadera naturaleza del tipo de diferenciación interseccional y sus perjuicios exponenciales.

45. Expósito Molina, C., Op. Cit.

46. RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M., ya afirmó la necesidad de aplicar una perspectiva de género transversal sobre el terreno de otras causas de discriminación, que la multiplicación de circunstancias discriminatorias no debilita, sino que refuerza, la tutela de la mujer, integrando en su status requerimientos materiales de igualdad reforzados particularmente. RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M., “Discriminación Múltiple”, Op. Cit.

47. HANKIVSKY, O., “Gender vs. Diversity Mainstreaming: A preliminary examination of the role and transformative potential of feminist theory. *Canadian Journal of Political Science*, 4/2021, p.989.

48. LOUSADA AROCHENA, J. F., *Mujeres y discriminación interseccional. Un ensayo sobre las mujeres en los márgenes*. Op. Cit.

Por ello, la tutela antidiscriminatoria requiere textos legislativos cuya aplicación permita abordar este tipo de discriminación⁴⁹ con métodos explícitos de protección para sujetos con desventajas agravadas de forma interseccional.

Aunque las listas abiertas y no cerradas de vectores discriminatorios en nuestro ordenamiento jurídico no contemplan expresamente la posibilidad de interacción entre las causas tampoco la prohíben ni la impiden por lo que queda abierta esta oportunidad, a diferencia de otros ordenamientos. Si bien las cláusulas legislativas abiertas son más propensas a encajar la interseccionalidad se requiere su reconocimiento expreso jurídico en el marco normativo antidiscriminatorio. Si las cláusulas de apertura contribuyeron a la evolución de la tutela antidiscriminatoria hacia la expansión de nuevas causas y la reactualización de las ya reguladas, la mirada interseccional a pesar de su complejidad en la praxis es la forma de acelerar el avance de la tutela.

El reconocimiento jurídico debe contemplar específicamente la discriminación interseccional como fenómeno diferenciado de la discriminación múltiple pues solo así las normas pueden traducirse en medidas de protección tratamiento adaptadas a estas realidades complejas. Ello supone un estímulo fundamental para el perfeccionamiento de la tutela antidiscriminación, desde la transversalidad a la interseccionalidad, identificando necesidades de grupos que se enfrentan a particulares condiciones de desigualdad que han permanecido invisibilizados en categorías unitarias y sobre las que es necesario intervenir.

Por otro lado, frente a las dificultades procesales que plantea la noción clásica de la discriminación tradicional en la que se trata de forma aislada los distintos motivos de discriminación, es preciso una regulación que permita alegar conjuntamente las distintas opresiones y que permita a los Tribunales valorar de forma conjunta las justificaciones.

Mientras tanto, la aplicación de la tutela antidiscriminatoria en la función jurisdiccional con patrones de interpretación jurídico sensibles podría allanar el camino a la protección apropiada a estas realidades complejas. De esta forma a través de la interpretación se cumple una función heurística discurriendo paralelo al devenir social y a la marcha de los seres que conforman la sociedad⁵⁰.

Dado que es preciso sumar a la prueba de cada una de las causas de diferencia de trato una evidencia de la situación generada por la interacción de factores y del particular perjuicio discriminatorio al que conlleva, un criterio judicial abierto que aplique el enfoque interseccional es clave en estos supuestos.

49. Cruells, M., *La Interseccionalidad política: Tipos y factores de entrada en la agenda política, jurídica y de los movimientos sociales*, 2015. https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2015/hdl_10803_288224/mcl1del.pdf

50. En este sentido Castellano Burguillo, E., *Feminismo de la diferencia y políticas laborales comunitarias para fomentar la igualdad de género*. Publicaciones CES-A Colección premio de investigación, 2008, p.42.

Para ello, es importante que las personas juzgadoras puedan captar la verdadera naturaleza de este tipo de desigualdad y sus particulares efectos discriminatorios no sumativos, acudir al patrón de comparación más adecuado para cada supuesto y aplicar una interpretación jurídica más allá de su consideración un como factor agravante⁵¹. Como afirmó RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER esta noción permite otorgar una unidad de fondo a la pretensión para hacerla viable, al reflejar la unidad de resultado de las causas convergentes⁵².

A tal fin puede resultar útil considerar las particularidades de cada supuesto, no solo analizar la justificación de la causa de discriminación más relevante dentro de la interseccionalidad sino una apreciación en su conjunto del escenario combinado y sus consecuencias y un criterio flexibilizador que evite comparaciones excesivamente rígidas. Pero además es preciso dilucidar si se genera una discriminación particular y diferenciada por la interacción de causas y si la justificación se encuentra en ese particular contexto de discriminación⁵³.

La labor judicial, que ha sabido integrar la perspectiva de género, debe aplicar una interpretación normativa con un enfoque interseccional que considere los efectos añadidos por causas de discriminaciones que se combinan con distinto peso y espacio como forma de avanzar hacia una justicia real. Es más, la protección frente a una discriminación interseccional siempre debe ser judicialmente tutelada incluso sin necesidad de ninguna intervención legislativa⁵⁴.

En este sentido cabe reseñar la Sentencia 181/2026 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 19 enero. Esta resolución judicial, en atención a la definición recogida en el artículo 6.1.3 de la Ley 15/2022, de 12 de julio,

51. María Caterina La Barbera y Marta Cruells López entienden que debe comenzarse por el tratamiento normativo pues ello obliga a los operadores a considerar la intersección entre distintos tipos de discriminación y continuar con la formación de los operadores jurídicos para dotarles de los instrumentos, conocimientos y sensibilidad necesarios para captar la interseccionalidad de las desigualdades. La Barbera m.C., y Cruells López, m., Op. Cit.

52. RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M., "Discriminación Múltiple". Op. Cit. El autor utiliza el vocablo múltiple aunque capta adecuadamente el sentido de la interseccionalidad.

53. LOUSADA AROCHENA, J. F., *Mujeres y discriminación interseccional. Un ensayo sobre las mujeres en los márgenes*. Op. Cit.

54. En la Sentencia del Tribunal Supremo 225/2026 de 26 de febrero, ECLI:ES:TS:2026:965 sobre renovación de autorización de residencia y trabajo a pesar de ser alegada por la recurrente la discriminación interseccionalidad por ser mujer y por enfermedad, no es tenida en consideración por la Sala, que finalmente declara haber lugar al recurso de casación en base a otras circunstancias relacionadas con la actividad laboral.

Sin embargo, uno de los argumentos de la Sentencia 2521/2026 del TSJ Cataluña, Sala de lo social, de 29 de abril, ECLI:ES:TSJCAT:2026:4130 en la cual se estima el reconocimiento a las familias monoparentales del derecho a adicionar a las dieciséis semanas previstas diez semanas adicionales por nacimiento y cuidado de hijo es el de evitar una discriminación interseccional, en la medida en que el trato desfavorable repercute mayoritariamente en la mujer por diversas razones, su condición de mujer y la pertenencia a una familia monoparental, entre otras.

integral para la igualdad de trato y la no discriminación, proclama la integración de la perspectiva de género con enfoque interseccional sobre la doctrina judicial del paréntesis a los efectos de acreditar en una mujer de edad madura la carencia específica exigida para el reconocimiento del derecho a percibir el subsidio de desempleo para mayores de 52 años. Entiende la Sala que aplicar esta perspectiva al supuesto de autos en el que interacciona el sexo con la edad viene a profundizar en el espíritu flexibilizador de la jurisprudencia y adecua la propia doctrina judicial a la evolución de la sociedad⁵⁵.

Efectivamente, el enfoque interseccional aplicado en la función judicial permite construir una noción jurisdiccional de la prohibición de discriminación basada en el nexo o conjunción simultánea de más de una causa y aplicar un criterio adaptable de evaluación del daño a efectos indemnizatorios y de reparación efectiva de los perjuicios singulares. De lo contrario puede perderse la perspectiva de análisis de los hechos, esto es, de una diferencia de trato injustificable en víctimas con dimensiones identitarias entrelazadas⁵⁶.

7. CONCLUSIONES

1. La importancia de definir correctamente la idea de interseccionalidad y su ubicación en contextos discriminatorios es determinante en la protección acertada de situaciones complejas de diferencias de trato que hasta ahora se han visto desamparada. Una definición que recoge las características de este tipo singular de discriminación es aquella que la describe como la combinación en una misma persona de varios factores de discriminación cuyos efectos se multiplican exponencialmente de tal forma que generan una diferenciación de naturaleza específica que da lugar a una situación de desventaja aumentada o agravada.
2. Entre las características que la diferencian de figuras semejantes como la Discriminación múltiple pueden apuntarse la acción recíproca y retroalimentada que ejercen entre sí las distintas causas de discriminación concurrentes

55. Sentencia 181/2026 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 19 enero, ECLI:ES:TSJGAL:2026:103.

56. REY MARTÍNEZ, F., “La Discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”, Op. Cit. Se refiere al supuesto de mujer gitana que reclama pensión de viudedad y es denegada señala que 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. Una discriminación que no ha sido judicialmente reparada. (Sentencia del Tribunal Constitucional 69/2.007, de 16 de abril de 2.007). Sin embargo, de haberse aplicado un enfoque interseccional el resultado judicial habría llevado a un fallo de distinto sentido.

y que producen consecuencias agravadas respecto del perjuicio que provoca la simple suma de causas de opresión. Los efectos de este tipo de discriminación se combinan de tal forma que se multiplican exponencialmente sus efectos. Ello sucede por cuanto cada razón de opresión exagera cada una de las vulnerabilidades que ya perjudican al sujeto creando una nueva situación sinérgica en la que los motivos que actúan devienen completamente inseparables y generan necesidades complejas de protección en diferentes contextos de la persona.

Dado que el ser humano se desenvuelve en un plano heterogéneo y sinérgico de todas sus identidades, en situaciones de discriminación no todas las razones operan en el mismo nivel, de idéntica forma o con la misma intensidad, de ahí que el panorama resultante no sea sumativo sino interseccional.

3. La protección de estas situaciones debe encontrar un justo y adecuado encaje en la tutela antidiscriminatoria. Dado que cada vector discriminativo tiene una posición y espacio propio dentro de la ecuación de opresión el esquema de tutela debe adaptarse al escenario de combinaciones entrecruzadas, con respuestas de protección no fragmentadas sino integrales y contextuales. Las soluciones de tutela sumativas no amparan a los individuos como seres multidimensionales dado que la aplicación de medidas separadas para cada motivo se aleja de las necesidades específicas en los escenarios intercausales. La protección de los derechos de personas o grupos con identidades complejas exige localizar y tratar el resultado de la confluencia de los derechos perjudicados por cada sistema de opresión y con ello facilitar medidas integrales de atención. Entre estas medidas, la diferencia de trato favorecedora encuentra justificación a través de medidas de acción positiva que deben tomar como referencia la forma en que las discriminaciones interactúan entre sí.
4. Este nivel de protección precisa integrar en la tutela antidiscriminatoria una perspectiva interseccional que responda a las necesidades de la persona discriminada como ser heterogéneo y no unidimensional. Dicho paradigma, que se enfoca en el punto y en la forma en la que las causas interdependientes se combinan, logra aumentar la eficacia de la protección de derechos y la reparación integral del daño al actuar de forma integral, contextual y adaptada a la realidad. Permite, además, extender el amparo tutelar a sujetos invisibles o en desventaja dentro de cada minoría, llegando así a espacios de vulnerabilidad que las fórmulas de tutela convencionales pasan por alto o apenas alcanzan de puntillas.
5. En esta andadura de protección hacia realidades singulares cabe completar y mejorar el enfoque de género hacia un nivel avanzado lo cual conlleva aplicar a la tutela antidiscriminatoria herramientas de diversidad interseccional. Una vuelta de tuerca ascendente desde una perspectiva múltiple hacia una mirada

interseccional que albergue situaciones en las que la diferencia de trato se acomoda en el espacio combinado de condiciones desfavorables. El acceso a un nivel ascendente de protección requiere un análisis abierto y racional de los factores interseccionales y la orientación hacia los espacios comunes de amparo, lejos de preferencias factoriales y de formas de tutela automática.

6. La tutela antidiscriminatoria de estos espacios hasta ahora desatendidos se ha topado con dificultades como la confusión terminológica y el reconocimiento jurídico de la vulnerabilidad interseccional como fenómeno diferenciado de la discriminación múltiple. La insuficiencia legislativa debe superarse con textos normativos que permitan identificar y abordar este tipo de discriminación particular.

Desde el punto de vista procesal, frente a la dificultad probatoria de acreditar la interacción de factores y del particular perjuicio que conlleva, la función jurisdiccional debe aplicar patrones de interpretación jurídica alejados de la noción clásica de discriminación valorando conjuntamente las causas y justificaciones.

En este sentido, el enfoque interseccional aplicado por las personas juzgadas permite interpretar la prohibición de discriminación apreciando el nexo entre las causas de discriminación con el objeto de alcanzar la reparación efectiva del daño particular.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Barrere Unzueta, M.A. y Morondo Taramundi, D. (2011). “Subordinación y discriminación interseccional - elementos para una teoría del derecho del derecho antidiscriminatorio”, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 45. p 40. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/acfs/article/view/523/613>
- Calvo Gallego, F. J.(2022). “La aporofobia: ¿una causa naciente de discriminación?”, *Cielo Laboral*. p.4. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/04/calvo_noticias_cielo_n4_2022.pdf
- Castellano Burguillo, E. (2008) *Feminismo de la diferencia y políticas laborales comunitarias para fomentar la igualdad de género*. Publicaciones CES-A Colección premio de investigación. http://www.juntadeandalucia.es/consejoeconomicoy-social/adjuntos/publicaciones/1_1511_feminismo_de_la_diferencia.pdf
- Cruells, M. (2015). La Interseccionalidad política: Tipos y factores de entrada en la agenda política, jurídica y de los movimientos sociales. https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2015/hdl_10803_288224/mcl1de1.pdf
- Cruells López, M. y La Barbera, M.C.,(2016). “¿Qué factores favorecen la incorporación de la interseccionalidad en la praxis jurídica?”, *Igualdad de género y*

- no discriminación en España: evolución, problemas y perspectivas, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. pp.529-555.
- Expósito Molina, C. (2013). “¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España”, *Investigaciones Feministas*, 3. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4125933>
- Fredman, S. (2016). *Intersectional discrimination in EU, gender equality and non-discrimination law*. Publications Office of the European Union, p.7. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d73a9221-b7c3-40f6-8414-8a48a2157a2f>
- Hankivsky, O. (2021). “Gender vs. Diversity Mainstreaming: A preliminary examination of the role and transformative potential of feminist theory. *Canadian Journal of Political Science*, 4. p.989.
- Hill Collins, P. (2009). *Black Feminist Thought*, Unwin Hyman.
- Jiménez Rodrigo, M.L. (2018). “El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: Revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 6.3. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/606
- Lousada Arochena, J. F. (2024). *Mujeres y discriminación interseccional. Un ensayo sobre las mujeres en los márgenes*. Dykinson.
- McCall, L. (2005). “The Complexity of Intersectionality”, *The University of Chicago Press*, 30.3. p.1773.
- Makkonen, T. (2002). “Multiple, compound and Intersectional discrimination: Bringing the experiences of the most marginalised to the fore”, ÅboAkademi University Institute for Human Rights. April. pp.1–67. <https://www.abo.fi/wp-content/uploads/2018/03/2002-Makkonen-Multiple-compound-and-intersectional-discrimination.pdf>
- Morondo Taramundi, D. (2016). “La interseccionalidad entre teoría y método: algunos apuntes desde la teoría del derecho antidiscriminatorio”, *Igualdad de género y no discriminación en España evolución, problemas y perspectivas*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. pp.481-500.
- Sheppard, C. (2011). *Multiple Discrimination in the World of Work*. International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_170015.pdf
- Rey Martínez, F. (2008). “La Discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, 84.
- Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M. (2015). “Discriminación Múltiple”, *Diario La Ley*, 8571.

- Williams Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1/1989, pp 139-167.
- Williams Crenshaw, K. (2016). Mapping the Margins : Intersectionality, Identity Politics and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43.6, pp.1241–1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>