

---

# Políticas sociolaborales para la no discriminación

---

PID\_00195409

Carmen Romero Bachiller  
Pablo Santoro  
Fefa Vila Núñez



Los textos e imágenes publicados en esta obra están sujetos –excepto que se indique lo contrario– a una licencia de Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 España de Creative Commons. Podéis copiarlos, distribuirlos y transmitirlos públicamente siempre que citéis el autor y la fuente (FUOC. Fundació para la Universitat Oberta de Catalunya), no hagáis de ellos un uso comercial y ni obra derivada. La licencia completa se puede consultar en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.es>

# Índice

<b>Introducción.....</b>	<b>5</b>
<b>Objetivos.....</b>	<b>8</b>
<b>1. Género y discriminación laboral. La desigualdad en las mujeres y la crítica feminista.....</b>	<b>9</b>
1.1. El debate de partida: del problema que no tiene nombre al movimiento de liberación de las mujeres .....	9
1.2. El trabajo un campo de batalla: la división sexual del trabajo ....	12
1.3. Políticas de igualdad y conciliación en España: avances y retrocesos .....	16
1.3.1. Avances legislativos .....	17
1.3.2. La discriminación laboral y sus indicadores estadísticos: las mujeres en el mercado de trabajo español .....	19
<b>2. Discriminaciones raciales y étnicas. Migración, ciudadanía y empleo.....</b>	<b>25</b>
2.1. Procesos de racialización y sus efectos discriminadores en el marco de las relaciones sociolaborales .....	25
2.2. Discriminación étnico/racial y “marco institucional discriminatorio” en la “etnoestratificación laboral” en las personas migrantes .....	27
2.3. Situación de las personas inmigrantes en el mercado laboral en el Estado español .....	29
2.4. Mujeres inmigrantes en el marco sociolaboral: cuando los marcos de discriminación intersectan .....	33
<b>3. Discriminación y sexualidades. El colectivo LGTB en el trabajo y el empleo.....</b>	<b>35</b>
3.1. La construcción sexual y la gestión de la diferencia en el ámbito laboral .....	36
<b>4. Discapacidad y discriminación: de la exclusión a la diversidad funcional.....</b>	<b>41</b>
4.1. La conceptualización de la discapacidad: del modelo médico al modelo social .....	41
4.2. De la minusvalía a la diversidad funcional .....	44
4.3. Discapacidad y empleo: algunos datos .....	45
4.4. Hacia un modelo integrado del empleo de las personas con discapacidad .....	47

4.5. Discapacidad y género .....	49
<b>5. Otros motivos de discriminación laboral.....</b>	<b>50</b>
5.1. Discriminación por motivo de edad .....	50
5.2. Discriminación por motivos religiosos .....	52
5.3. Discriminación por motivos políticos .....	53
5.4. Discriminación por razón del estado de salud o estilo de vida ...	54
<b>6. Perspectivas teóricas emergentes para abordar discriminaciones múltiples.....</b>	<b>57</b>
6.1. Nancy Fraser y el paradigma de la justicia social: redistribución, reconocimiento y representación como paridad participativa .....	57
6.2. Hacia un abordaje múltiple de las discriminaciones. La perspectiva interseccional .....	61
6.3. Políticas públicas para la promoción de la igualdad y la no discriminación: transversalidad y empoderamiento .....	65
<b>Resumen.....</b>	<b>68</b>
<b>Glosario.....</b>	<b>71</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>73</b>

## Introducción

En un contexto como el actual de severa crisis económica, uno de los aspectos que primero saltan a la vista es que los efectos de la misma no se distribuyen homogéneamente por toda la población, sino que hay colectivos y grupos sociales especialmente vulnerables a los vaivenes económicos. Las mujeres, las personas jóvenes, las personas migrantes y colectivos racializados, las personas con discapacidad y otros colectivos socialmente marginalizados por causas diversas resultan particularmente perjudicados en este contexto. Perjudicados, porque su inserción en el mercado sociolaboral ya resultaba tradicionalmente precaria e inestable, y esta inestabilidad se ha agudizado con la crisis. Se trata de los colectivos que habitualmente han venido ocupando posiciones con menor retribución salarial, menores garantías laborales y una mayor informalidad, con relaciones laborales muchas veces no reconocidas en un contrato formalizado. En una crisis que parece cuestionar los últimos reductos y garantías del estado del bienestar se evidencia que los marcos de protección no eran extensivos al conjunto de la población asalariada, sino que la desregularización, la flexibilidad y el empeoramiento de condiciones sociolaborales ya era una realidad para una parte significativa de la población obrera.

Así, pues, la pretendida uniformidad del sujeto trabajador que ha quedado plasmada en los estudios sociolaborales lleva años siendo contestada y se hacen necesarios análisis de la diferencial configuración de las relaciones sociolaborales en distintos colectivos sociales. Si continuamos partiendo de análisis que sitúen en el centro al tradicional sujeto obrero –varón, blanco, con una relación contractual estable y con garantías y derechos sociales que le permita generar una identidad en torno a su empleo–, estaremos cegados para desentrañar la multiplicidad de relaciones sociolaborales que se producen en la actualidad y que tienden a segmentar a la población asalariada.

Pero ¿por qué se produce esta segmentación de la población asalariada? ¿Por qué ciertos colectivos resultan especialmente vulnerables en el mercado laboral? ¿Se trata de alguna carencia de estos colectivos? ¿O más bien que se encuentran con prácticas desiguales y discriminatorias que los hacen vulnerables como efecto de dichas prácticas? Los datos estadísticos que permiten analizar la situación global de los mencionados colectivos dan cuenta de que nos encontramos ante el último caso, y en lo cotidiano constatamos de múltiples formas cómo las prácticas discriminatorias trascienden el ámbito sociolaboral, cuestionando el ideal igualitario que se sitúa en la base de nuestro modelo social.

Nos encontramos, por tanto, ante dos tendencias contrapuestas. De un lado, una creciente flexibilización, precarización y desregularización que tiende a promover inserciones cada vez más vulnerables en el ámbito sociolaboral. Una

tendencia que en los últimos tiempos está comenzando a afectar a sectores tradicionalmente protegidos que se suman a los colectivos tradicionalmente precarizados igualando a la baja las condiciones sociolaborales. De otro lado, sigue vigente una tendencia dirigida a promover la igualdad y a tratar de garantizar la no discriminación de los distintos colectivos sociales, particularmente en el espacio laboral. En esta dirección se han venido forjando a lo largo de estos años todo un conjunto de leyes a nivel nacional y europeo y se han promovido diversas políticas activas para erradicar la discriminación, aunque con resultados modestos. Sin embargo, en el marco de la actual crisis y de los recortes sociales que se están implementando como mecanismo de resolución de la misma, estas intervenciones parecen haber perdido centralidad política.

Uno de los efectos paradójicos de la ampliación de la precariedad a sectores tradicionalmente seguros que está empezando a emerger en el marco de esta crisis no es un redoblado interés por la promoción de la igualdad, sino una cierta tendencia al reforzamiento de las jerarquizaciones y discriminaciones: el trabajo, parece decirse, debería corresponder, en primer lugar, a aquellas posiciones que tenían garantizado el acceso a un empleo de calidad. Esto puede dar lugar al reforzamiento de peligrosas tentaciones xenófobas y sexistas, que identifiquen a los colectivos tradicionalmente precarizados como competidores en el acceso al empleo y por tanto los conviertan en cabeza de turco, responsabilizándoles de la crisis y sus efectos –en ese sentido se puede ver el creciente peso de partidos xenófobos en toda Europa en los últimos tiempos.

Ante este panorama complejo, y sin duda incierto, en este apartado nos proponemos dar cuenta de las distintas situaciones de discriminación de diferentes sectores o colectivos sociales en el ámbito sociolaboral, y hacer un recorrido por las políticas sociales que han venido siendo implementadas en los últimos años para promover la igualdad. Indagaremos en los mecanismos que vienen produciendo y perpetuando la desigualdad, dando cuenta, igualmente, de las luchas sociales que se han promovido para acabar con la discriminación. Atenderemos así a los procesos de configuración de posiciones de género, raza/etnicidad, migración, sexualidades, discapacidad, edad, etc. como espacios articuladores de desigualdades jerarquizadas, atendiendo a su concreción en las relaciones sociolaborales. Junto con ello, consideraremos las aproximaciones teóricas, los métodos de intervención social y las políticas públicas que se han desarrollado para el abordaje y erradicación de las diversas formas de discriminación. En particular centraremos la atención en la complejidad, analizando la diversidad y las discriminaciones desde la perspectiva interseccional que considera los efectos multiplicadores de las posiciones que responden a discriminaciones diversas y múltiples.

Entendemos que el conocimiento de los mecanismos de producción de las diversas posiciones y de las discriminaciones de que son objeto permitirá desarrollar análisis críticos que promuevan intervenciones efectivas dirigidas a promover la igualdad y la no discriminación en el ámbito de las relaciones sociolaborales.

## Objetivos

En los materiales didácticos que a continuación se presentan, el estudiante encontrará las herramientas básicas para alcanzar los siguientes objetivos:

- 1.** Promover la capacidad para localizar, interpretar y analizar de forma crítica los elementos sociales que perpetúan la estratificación social y las desigualdades sociales en el marco de las relaciones sociolaborales.
- 2.** Desarrollar la capacidad para identificar a los colectivos sociales sujetos de discriminación y conocimiento de los movimientos sociales surgidos para promover la igualdad en ámbito sociolaboral.
- 3.** Promover la capacidad de emplear, comprender y analizar documentos y estadísticas sociales para evaluar los niveles de desigualdad y discriminación en las relaciones sociolaborales.
- 4.** Conocer y asimilar las diferentes políticas de promoción de la igualdad en el ámbito sociolaboral, desarrollando una perspectiva interseccional que permita intervenir frente a situaciones de discriminaciones múltiples.
- 5.** Conocer los diferentes ámbitos de desigualdad que emergen en el marco de las relaciones laborales y de distintas perspectivas de intervención para erradicar dichas situaciones.
- 6.** Desarrollar capacidades para abordar críticamente las estrategias sociales de estratificación y para valorar las diferentes estrategias y marcos de intervención promovidos para implementar políticas sociolaborales en materia de igualdad y no discriminación.



## **1. Género y discriminación laboral. La desigualdad en las mujeres y la crítica feminista**

Fefa Vila Núñez

### **1.1. El debate de partida: del problema que no tiene nombre al movimiento de liberación de las mujeres**

En el ya clásico libro de Betty Friedan, *La Mística de la Feminidad*, publicado en EE.UU. en 1963, la autora revelaba cómo la mayoría de las mujeres de clase media americana, en los años cincuenta, experimentaban una especie de angustia producida por la vida privada –doméstica– a la que eran sometidas como esposas y consumidoras inactivas. La *mística* fue el término que acuñó Friedan para referirse a “el problema que no tiene nombre”, que en definitiva nombraba la angustia psíquica que sufrían las mujeres sin carreras profesionales, carentes de una vida pública propia y ceñidas al ámbito familiar.

Este libro dio origen a la primera gran organización de mujeres en EE.UU., en sus siglas en inglés NOW (National Organization of Women), de la cual la autora fue presidenta, y centró acción reivindicativa en la demanda de igualdad de derechos en educación, en la legislación y en el seno de la familia. La opinión dominante de que las mujeres eran débiles como grupo social llevó a NOW a abogar, en un primer momento, por un masivo programa de autoayuda para que las mujeres pudieran reincorporarse al mercado de trabajo a través de nuevas oportunidades educativas. Mientras que la segunda etapa del feminismo, argumentará, se iba a consolidar cuando las mujeres pudieran ser madres creativas e independientes con carreras profesionales y proyección pública.

Para Friedan y sus seguidoras, la solución para erradicar la discriminación económica no pasaría tanto por enfrentarse a la división sexual del trabajo en los ámbitos de la producción y la reproducción o en exigir cambios estructurales, necesarios e inaplazables para las mujeres, sino más bien que estas tuviesen opciones en torno a sus carreras profesionales y al ejercicio de la maternidad. *La Mística de la Feminidad*, más allá del alcance que tuvo en su momento y de su cuestionable vigencia actual, fue sin duda una obra que dio origen a una organización pionera en mostrar cómo lo personal es político; máxima política que recogerá de inmediato el feminismo radical para profundizar en su ideario teórico y militante.

Lo que hoy conocemos como el “movimiento de liberación de las mujeres” es un legado feminista de la década de los sesenta del pasado siglo. Bajo esta nomenclatura subyace un debate, pero ante todo, el esfuerzo consciente de una generación pionera que trabajó para evitar y borrar todas las connotaciones previas que había suscitado la “cuestión de la mujer” definida como “el problema que no tiene nombre”.

El legado de este momento de eclosión feminista puede ser considerado como la huella principal del feminismo en la historia contemporánea de Occidente. La nomenclatura que adopta refleja tanto el contexto político en que surgió –la Nueva Izquierda Americana– como la ruptura ideológica y teórica sobre las nuevas formas que va a abrazar y que le van a diferenciar de los anteriores idearios y prácticas feministas de tipo liberal; así, si el lenguaje liberal enarbolado por NOW se inició y se articuló bajo la reivindicación de derechos y de la igualdad, a finales de 1960, la opresión y la liberación serán los conceptos clave de este nuevo activismo feminista que se nutrirá de un contexto social mucho más radicalizado. Este movimiento surgió de una experiencia combinada y compleja; por un lado, se alimentó de las reflexiones y debates en las reuniones de mujeres, en los llamados grupos de toma de conciencia, que propiciarán el surgimiento del estudio teórico y especializado de las propias activistas, que a través de estas experiencias de reflexión colectiva pensarán en las relaciones y las políticas sociales dentro del marco de un sistema que acuñarán como capitalista y patriarcal. Un sistema cuya identidad universal estará marcada por la subordinación y opresión de las mujeres en tanto tales. De esta manera, la toma de conciencia se convertirá en el método feminista por excelencia; el método que permitirá comprender la dinámica de la opresión de las mujeres y sus discriminaciones, por lo tanto, establecer las bases que permitiesen también su superación.

Por otro lado, las políticas sexuales se convertirán en el aspecto central de la lucha del movimiento. Las mujeres, dirán, están oprimidas legal, económica y culturalmente; y son necesarios cambios profundos, revolucionarios, en las leyes, en las políticas sociales y en las actitudes para revertir el estatus de desigualdad y discriminación que sufren. Por ello, las reivindicaciones en este momento van a atravesar todo el tejido social.

### **Reivindicaciones**

Igual salario por igual trabajo, iguales oportunidades en la educación y en el desarrollo personal y acceso a un trabajo digno; derecho al propio cuerpo, lo que implicaba a su vez la libertad a la hora de decidir sobre la contracepción y el aborto; disponibilidad de servicios gratuitos las 24 horas para el cuidado de menores; autonomía personal, legal y financiera para las mujeres, así como erradicar la discriminación contra las lesbianas y el derecho a la propia definición sexual; poner punto final a las violaciones y violencia contra las mujeres, etc. Estos son algunos ejemplos de la expresión con la que se iniciaba un proceso de cambio social sin precedentes en la vida de las mujeres y en las sociedades contemporáneas de occidente.

Por encima de cualquier discusión, por encima de cualquier polémica en torno a la efectividad política de este nuevo Movimiento radical, lo que cabe resaltar, visto con perspectiva, es que este fue un movimiento político único, en el sentido de que redefine la propia naturaleza de lo político y marca un nuevo horizonte para las políticas que se desarrollarán posteriormente. Por ejemplo, se definirá y se problematizará el sistema de género y los roles sexuales asignados, que descansan en todas las instituciones y relaciones sociales; cuestiones y problemas estos que nunca, anteriormente, habían sido considerados cuestiones políticas. El movimiento de mujeres se autodefinirá como un frente amplio que incluía a todas las mujeres, con independencia de la raza, la nacionalidad, la clase social o el estatus económico, la religión o la identidad o preferencia sexual. Devenía en una internacional feminista que tendrá como objetivo eliminar el sistema patriarcal y construir una nueva sociedad centrada en las mujeres.

### **Liberación de las mujeres**

Años más tarde, algunas feministas sostendrán que el proyecto de la liberación de las mujeres se sitúa en un nivel de enorme generalidad, porque el concepto político que abarca depende de la identidad construida entre las mujeres y descansa sobre una idea común, –hoy en día puesta en cuestión–, de que las mujeres comparten las mismas experiencias. Este concepto político, dirán, se alimenta de una paradoja entre la generalidad de un llamamiento rotundo a todas las mujeres como sujeto político universal y el énfasis en la diferencia. Estas cuestiones evolucionarán y se articularán en un debate intenso que ha diversificado, enriquecido y complejizado las teorías y las vindicaciones feministas hasta nuestros días.

Sin embargo, la actividad política encarnada en este movimiento se hizo coherente y efectiva en la lucha contra el sexismo y en la defensa del derecho y el control de las mujeres sobre su propio cuerpo. La estrategia que se inició con la búsqueda de una autodefinición colectiva que infiriese valor a los atributos y a las categorías culturalmente codificados como 'femeninos' ampliará su potencial estratégico cuando pasa a cuestionar la falsa dicotomía sobre la que se ha construido lo masculino y lo femenino. Esta tradición feminista tiene una relación muy estrecha con los estudios de género desde su propio origen, es parte del contenido y del método de enseñanza en los actuales estudios feministas o de género. Establece una mirada propia a la hora de conceptualizar y entender la realidad.

Pero el rotundo éxito político de este movimiento fue el haber iniciado y promovido el debate sobre la diferencia de género. Este debate se tradujo en una crítica profunda de los hábitos y costumbres imperantes, y ello ha dado lugar a un proceso irreversible de cambio social que todavía hoy continúa. Desde una perspectiva sociológica, es el movimiento social contemporáneo que mayor alcance ha tenido a la hora de conformar las ideas sociales contemporáneas. Si bien no se ocuparon de las demandas frente al Estado de una manera activa y beligerante, abrieron la caja de pandora del género al poner el énfasis en las relaciones humanas más íntimas: las relaciones sociales entre mujeres y hombres y entre las propias mujeres, aspectos que sin duda han influido enorme-

mente en la redefinición del trabajo y en las relaciones, altamente problemáticas, a menudo conflictivas, que establecen mujeres y hombres en esta esfera tan amplia de la vida.

## **1.2. El trabajo un campo de batalla: la división sexual del trabajo**

Desde que comenzó la Revolución Industrial, hace más de dos siglos, hablar de condiciones laborales es poner en el centro de las relaciones de producción capitalista el trabajo. El trabajo ha sido un motor histórico que ha transformado el mundo entero; ha moldeado conciencias e intervenido en paisajes. Ha dibujado la vida de hombres, mujeres y niños en todo el planeta estableciendo las condiciones de progreso o retraso en cada país y para cada grupo o clase social.

El trabajo ha sido y continúa siendo, hoy más que nunca, uno de los puntos centrales en el camino de la emancipación de las mujeres. En los últimos cincuenta años, la búsqueda de la independencia económica y la autonomía personal de las mujeres se ha vinculado en primer lugar al acceso a un empleo digno. Por esta razón, las reivindicaciones vinculadas al mundo laboral han tenido históricamente un peso extraordinario en el movimiento feminista, reivindicaciones que el movimiento sindical primero y las administraciones públicas posteriormente, han integrado en sus agendas políticas y también en la gestión pública e institucionalizada de la igualdad. Paralelamente, el trabajo doméstico, ámbito de responsabilidad histórica casi exclusiva de las mujeres, se ha mostrado como uno de los pilares de su subordinación y discriminación. Por ello, el reconocimiento y la valoración del trabajo doméstico y de los cuidados, así como la exigencia de su reparto familiar y social han ocupado, igualmente, buena parte de la energía política y teórica del feminismo.

La doble presencia de las mujeres, el acceso al mercado laboral y el reparto del trabajo doméstico, conforman dos caras de la misma moneda que cohabitan en profunda tensión, el ámbito de la producción y de la reproducción, lo público y lo privado, lo valorado y lo infravalorado; en definitiva, la construcción social de lo masculino y lo femenino ha estado y está en el centro del debate y la práctica feminista a la hora de renegociar los tiempos y a la hora de establecer nuevas modalidades de trabajo que superen la precarización y pongan fin al aumento de las desigualdades. Esta construcción dicotómica de la discriminación de género fundamenta las bases y el origen de la lucha de las mujeres por la superación de la división sexual del trabajo y por su libertad.

Desde su origen, el pensamiento feminista se acerca al trabajo y afirmará que las relaciones sociales que lo definen, sus dominios afectivos y cognitivos así como sus divisiones sexuales están estructuradas en torno al género.

La teoría feminista ha desarrollado una epistemología propia –el feminismo materialista/socialista– que ha ofrecido a la política contemporánea uno de los relatos más completos para dar cuenta del trabajo y sus relaciones de género. El **feminismo socialista** cree que las mujeres son ciudadanas de segunda clase en el capitalismo patriarcal dominante, un sistema que depende para su supervivencia y desarrollo de la explotación y del trabajo de la clase trabajadora, pero de una manera especial de la explotación de todas las mujeres. Por esta razón, más allá de exigir una transformación de la propiedad de los medios de producción, expresará que lo verdaderamente necesario es un cambio revolucionario de la experiencia social en la que se mantiene enraizada la opresión de las mujeres. El feminismo socialista, a diferencia del feminismo marxista, no supeditará la opresión sexista a la opresión económica, sino que argumentará que se trata de dos caras de la misma moneda. Bajo este paradigma se interpretará que los hombres –como clase-género dominante– tienen intereses materiales y psíquico-afectivos para perpetuar la dominación sobre las mujeres. Estos se habrían dotado de sofisticados dispositivos institucionales y de alianzas propias que operarían como un complejo sistema de dominación patriarcal.

En este proceso de análisis, el feminismo socialista irá mucho más allá de las definiciones que hasta la fecha aportaba la economía; cuestionarán algunos de sus principios al incluir como actividades económicas y laborales aquellas que no contemplan el intercambio de dinero y que principalmente realizan las mujeres. Por ejemplo, incluirán como parte del estudio y de la contabilidad económica, el trabajo de procrear la especie, así como todas las tareas de reproducción y cuidados que tradicionalmente han realizado las féminas en la esfera del hogar. También acuñarán el concepto de opresión internalizada (Mitchell 1984) para referirse al hecho de que las mujeres se confabulan con su propia subordinación, descuidando, a menudo, las oportunidades aparentes para una resistencia individual o colectiva.

A lo largo del tiempo, el **feminismo socialista** ha evolucionado y despejado buena parte de sus paradojas de inicio para centrarse en gran medida, –aquí está su gran contribución–, en **explicar la subordinación de las mujeres en el trabajo**. Así mostrará cómo diferentes tipos de producción, por lo general no considerados económicos, pueden y deben ser entendidos en términos económicos y donde “mujeres” y “hombres” se construyen como categorías socialmente opuestas a través de dinámicas que establecen a las mujeres en inferioridad y dependencia con relación a ellos.

### La división sexual del trabajo

División del trabajo creada por la separación entre la esfera de la producción y la reproducción; lo público y lo doméstico; lo pagado y lo no pagado. Una división que estructura jerárquicamente la posición y la experiencia de hombres y mujeres en sus relaciones en la familia y en toda la estructura social. Las feministas defienden la eliminación y superación de esta división para eliminar la discriminación de las mujeres aunque discrepan, unas teorías de otras, sobre qué aspectos habría que eliminar para superar esta división.

### Lectura recomendada

Juliet Mitchell (1984). *La liberación de la mujer: una larga lucha*. Barcelona: Anagrama.

Por otro lado, y siguiendo con esta tradición, las **historiadoras feministas** en su intento de visibilizar el trabajo y la contribución de las mujeres al bienestar y desarrollo social y económico, han mostrado que el trabajo femenino se extiende a lo largo de la historia moderna y contemporánea y que ha formado parte de la comunidad y de la industria. Por ejemplo, analizan el trabajo de las mujeres en Inglaterra y Francia desde 1500 a 1700 y sus conclusiones ponen en cuestión la opinión dominante y tradicional en las ciencias sociales de que la industrialización separó la esfera de la familia de la del trabajo (asalariado); la historiografía feminista demuestra cómo la familia, y en concreto las mujeres, tenían un papel importante en la esfera de la producción (Scott y Tilly, 1978). Otras, sin embargo, argumentarán que el trabajo de las mujeres debe ser visto en el contexto de las economías familiares. Christine Delphy, en *El enemigo principal* (1977), sugirió que es el modo de producción doméstica, a través del cual se benefician todos los hombres y el que permite el control del trabajo y de la vida de las mujeres, el que habría que superar. En un sentido similar también se pronunciará Sheila Rowbotham (1983), argumentando que el patriarcado capitalista depende para su desarrollo de la producción doméstica, tanto en la esfera de las relaciones familiares, como de la producción de bienes y mercancías en la esfera laboral.

El **feminismo radical**, con autoras como Sulamith Firestone (1970), Adrienne Rich (1976) o Tillie Olsen (1978), subrayará que el trabajo doméstico nunca ha sido visto ni conceptualizado como trabajo, lo que lo haría invisible y carente de valor económico y social. Estas autoras alertarán a las mujeres sobre cómo las tareas domésticas, la maternidad y los cuidados incrementaban su explotación en las relaciones laborales, pero también insistirán en cómo estas cuestiones podrían ser revertidas y podrían ser utilizadas para crear una nueva cultura del trabajo, revolucionaria y centrada en la vida de las mujeres. En definitiva, el feminismo radical estableció que la opresión de las mujeres tenía su origen en su categorización como clase inferior con relación a otra clase superior, la de “hombres” y que esto sucedía a través de la construcción social y dominante del género masculino. Por esta razón el objetivo principal del feminismo radical iba a ser la destrucción y superación del sistema sexo-clase. De este modo, se pondrá el acento en identificar y entender las raíces de la dominación masculina: la supremacía masculina como origen de todas las opresiones. Así, su estrategia política iría dirigida a vertebrar socialmente que “lo personal es político”, y que solo una lucha centrada en las mujeres tendría sentido a la hora de establecer las bases del futuro de una nueva sociedad sin géneros (Eisenstein 1984)

Las principales autoras que nutrieron el feminismo radical manifestaron una hostilidad directa con el marxismo y su herencia, que expresaba la izquierda política del momento y una parte del feminismo de la época. Argumentarán que si el sexismo es la raíz de la opresión radical que afecta a las mujeres, el feminismo debe ser radical y debe ofrecer un modo nuevo, totalmente diferenciado del que ofrece el marxismo. En este sentido, pondrán énfasis en que las divisiones de género tenían implicaciones mucho más problemáticas que

#### Lecturas recomendadas

**Joan Scott y Louise Tilly** (1978). *Women, Work and Family*. Nueva York: Holt, Rinehart and Winston.

**Christine Delphy** (1985). *Por un feminismo materialista. El enemigo principal y otros textos*. Madrid: La Sal.

**Sheila Rowbotham** (1983). *Dreams and Dilemmas*. Londres: Virago.

#### Lecturas recomendadas

**Sulamith Firestone** (1970). *La dialéctica del sexo: en defensa de la revolución feminista*. Barcelona: Kairós.

**Adrienne Rich** (1976). *Of Woman Born: Motherhood as Experience and Institution*. Nueva York: Norton.

**Tillie Olsen** (1978). *Silences*. Nueva York: Delacorte Press.

**Zillah R. Eisenstein** (1984). *Feminism and Sexual Equality: Crisis in Liberal America*. Nueva York: Monthly Review.

las que se explicitaban en la división sexual del trabajo. También criticarán al feminismo socialista ya que consideraban que su visión oscurecía y obstruía la comprensión de cómo el sistema sexual dominante, el heterosexual, oprime a todas las mujeres, más allá de la orientación sexual de estas.

En el mundo del empleo actual se constatan viejas discriminaciones, asociadas al modelo de organización fordista, reflejadas en las inferiores categorías y puestos de trabajo ocupados por mujeres, en su posición subalterna con respecto a los hombres, en los obstáculos para promocionarse, en los menores salarios que perciben y en la vulnerable capacidad de negociación de las trabajadoras. Y a ello hay que añadir nuevas discriminaciones producidas por los cambios en la organización del trabajo que promueven una mayor flexibilidad laboral (Candela Soto 2008).

Investigaciones sobre el conjunto de transformaciones que afectan al mundo del trabajo del nuevo capitalismo –reestructuraciones productivas, fragmentación empresarial, subcontratación, nuevas formas de empleo flexible, etc.– vienen mostrando las rotundas consecuencias que estos cambios tienen en el deterioro progresivo de las condiciones de vida y de trabajo de la gente, y particularmente, de las mujeres.

En este nuevo contexto, el debate feminista sobre el trabajo y la desigualdad sociolaboral, iniciado en la década de 1960 y sobre todo la de 1970 del siglo pasado, no ha cesado y hoy es un debate inconcluso, abierto a nuevas realidades definidas por una economía globalizada, una coyuntura de crisis y por la masiva participación de las mujeres en el mercado de trabajo. En este contexto, la teoría socioeconómica feminista ha avanzado posiciones y afianzado, al menos en ciertas esferas de pensamiento crítico, las rupturas conceptuales con las que iniciaba su andadura enfrentándose a dos tradiciones dominantes, la liberal y la marxista, y estableciendo su propia episteme y agenda política. Por otra parte, el trabajo y la participación de las mujeres en el mercado laboral ya no solo es entendida como una mera actividad funcional y determinada en última instancia por el modo de producción dominante –capitalismo. Al considerar el trabajo como una práctica social, el feminismo da un paso más y definirá estrategias mucho más amplias y potentes a la hora de identificar o de resistir ciertos ideales normativos de género. Desde esta perspectiva, uno de los principales desafíos actuales para las mujeres es encontrar las estrategias adecuadas para negociar nuevas formas de reorganizar el trabajo a la vez que reafirmar las propias expectativas y deseos en los diversos escenarios políticos (Borderías 1996). El reto no es simple, ya que los cambios sociales vienen dados por objetivos y dinámicas opuestas en la práctica a la revalorización del trabajo y la diferencia femenina. Por otra parte, las mujeres y las feministas, individualmente y como grupo social, todavía no han alcanzado las posiciones de poder que les permitirían negociar estos cambios en igualdad de condi-

ciones, por lo que, y a pesar de la producción teórica y los logros, la “liberación en el trabajo como horizonte de cambio” sigue pendiente y requiere no solo energías intelectuales y políticas renovadas sino muy probablemente también de desafíos y esfuerzos arriesgados.

### **1.3. Políticas de igualdad y conciliación en España: avances y retrocesos**

Las políticas públicas y sociales desarrolladas en España, y más en concreto las políticas de igualdad de género y conciliación impulsadas mayoritariamente desde los institutos de la mujer creados en 1982, y más recientemente por, aunque ya desaparecido, Ministerio de Igualdad, se han pensado y aplicado más tarde que en la gran mayoría de los países avanzados de la UE. Esta traducción tardía también ha ido acompañada de una extensión más temerosa y exigua, por lo que, a pesar del importante avance legislativo en esta materia, sobre todo alcanzado en la última década –primera década del siglo XXI–, la realidad social española no ha dejado de emitir señales de alerta en torno a factores que ponen en evidencia la discriminación de las mujeres en su doble papel de trabajadoras asalariadas y principales sustentadoras de la vida en cuanto protagonistas, invisibles y devaluadas, del cuidado y la garantía del bienestar humano.

Sin duda alguna, los cambios legales introducidos han sido de vital importancia para hacer efectivos muchos derechos y paliar discriminaciones históricas. Aun así, la realidad sociolaboral expresa, como veremos, sus propias paradojas, lo que evidencia aspectos sociales y culturales profundos, a menudo opacos, sobre los que se ha construido la discriminación de género; aspectos que han impulsado a investigadoras y activistas a promover abordajes más amplios y complejos, más allá del que ofrece el dispositivo legal, para avanzar en un proyecto que no cesa de llamar a nuevas puertas, a las que, por otra parte, no es fácil acceder en un contexto definido por la crisis actual del trabajo y el triunfo del liberalismo económico frente al estado del bienestar.

Aunque la discriminación empieza mucho antes que cuando se accede a un empleo, los cambios legislativos por un lado y los indicadores del mercado de trabajo por otro reflejan en buena medida los progresos pero también las limitaciones y los problemas a los que se enfrentan las mujeres españolas hoy día. El trabajo que realizan las mujeres contiene en sí todas las etapas de su propia historia, de ahí deriva la importancia de observar tanto las nuevas oportunidades, como las desigualdades e injusticias que aún perduran. Por eso, muchas feministas han mostrado la necesidad de reconsiderar el modo de organizar y concebir el trabajo, el tiempo y la convivencia social, incorporando para ello la experiencia colectiva de las mujeres.



### 1.3.1. Avances legislativos

En el esfuerzo de identificar los problemas y acceder a cuotas de igualdad más elevadas entre géneros han sido necesarios, como ya hemos visto, los movimientos feministas tanto en su vertiente teórica como política. Esta doble acción, en mayor o menor medida, ha permeado las instituciones internacionales (OIT, ONU, etc.), las europeas (Comisión Europea, Parlamento Europeo, Confederación Europea de Sindicatos, etc.), las nacionales, etc., y los gobiernos de turno han aprobado leyes, documentos, convenciones, tratados, etc., en la dirección de promover y avanzar hacia la igualdad.

El primer cambio legislativo sustancial en la conciliación del empleo y la vida privada en España se remonta a 1999. Será este el año de la firma del Tratado de Ámsterdam. La igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros han sido objetivos concretos a la hora de integrar las políticas y acciones de la Unión y serán ampliamente recogidas en este tratado. En este sentido y siguiendo los criterios estipulados en el tratado, la “Ley 39/1999” estableció algunos avances:

- Se introduce el permiso para la reducción de la jornada laboral por motivos familiares.
- Se permite la excedencia laboral por maternidad.
- Se regula la nulidad del despido laboral por razones de discriminación de género.
- Se amplía el sistema de bajas por paternidad y maternidad.
- Se otorgaba al padre la posibilidad de optar a diez semanas de las dieciséis estipuladas por ley para la maternidad.

Estos cambios, promovidos desde la UE, eran necesarios para modernizar las relaciones sociales en España y ampliar derechos básicos a familias, hijos y mujeres. Pero si bien respondían a ecos feministas, no propiciaban los cambios estructurales que históricamente han defendido y reivindicado las asociaciones de mujeres feministas, y tampoco iban a ser suficientes para poner a España en un lugar avanzado desde el punto de vista de su legislación en igualdad de género y conciliación.

Ocho años más tarde, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), respondía en cierta medida a la presión que históricamente habían ejercido las organizaciones de mujeres reivindicando la aplicación en toda su extensión del derecho a la igualdad. Evidentemente, esta reivindicación se refiere, entre otras cuestiones, a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, la promoción profesional y las con-

diciones de trabajo. Esta ley respondía también a la obligación de transponer al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad: la 2002/73/CE (de reforma de la Directiva 78/207/CEE) y la 2004/113/CE.

A través de estas directivas se introduce el principio de transversalidad de género – *gender mainstreaming*–, se incorpora toda una nueva batería de definiciones como “igualdad de trato”, “discriminación directa e indirecta”, “acoso” y “acoso sexual”. Y se reforzará la negociación colectiva y el diálogo social como herramientas básicas para alcanzar la igualdad entre los sexos en el mundo del trabajo.

De esta manera, la Ley de Igualdad tendrá como objetivo avanzar hacia una igualdad “efectiva” que trascienda el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Incorporará elementos jurídicos novedosos como el carácter preventivo de las conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer realmente efectivo el principio de igualdad que se pretende. Además, desarrollará avances en varios aspectos como la violencia de género, la representación femenina en espacios públicos, las políticas de género de afirmación positiva, y añade el deber que tienen las patronales de respetar el principio de igualdad, así como la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as.

También se incluirán nuevas medidas para favorecer la **conciliación de la vida laboral, familiar y personal**, donde el permiso de paternidad se perfilaría como la medida más innovadora, además de añadir mejoras y avanzar en el permiso de maternidad; en la reducción de jornada por guarda legal; en la excedencia voluntaria o en la excedencia tanto por cuidados de hijos como de familiares dependientes.

Aunque los cambios introducidos a través de esta ley no han supuesto un vuelco en las relaciones asimétricas entre los sexos y tampoco aparece en la exposición de motivos de la ley promover cambios estructurales, esta ley ha puesto a España –conjuntamente con otros cambios en nuestro ordenamiento jurídico como la Ley de Matrimonio entre Personas del Mismo Sexo (LO 13/2005, de 1 de julio) y la Ley contra la Violencia de Género (LO 1/2004, de 28 de diciembre), y, aunque en la agenda del Gobierno presidido por Rodríguez Zapatero quedó si pasar a trámite, el Anteproyecto de Ley Integral para la Igualdad de Trato o Ley Antidiscriminación–, en la senda de los países más avanzados de Europa en lo que a reconocimiento legal en igualdad de género se refiere. No obstante, los cambios introducidos no han sido suficientes y sus efectos en el contexto sociolaboral y en la vida diaria de las mujeres apenas se han hecho notar y son muchos los problemas que las mujeres tienen a la hora de conciliar o de desarrollar su vida profesional en igualdad de condiciones. Una situación, que por otra parte, no ha hecho más que empeorar en el nuevo contexto de crisis, de destrucción masiva de empleo y de cambios sustanciales

#### Plan de igualdad

Tal como lo define la LOIEMH (LO 3/2007, de 22 de marzo) en su artículo 46, un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la situación laboral existente, que tiene por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estableciendo para ello los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

en la legislación laboral española tras la reforma laboral de enero del 2012 (RD 3/2012, de 10 de febrero), aprobada por el nuevo ejecutivo conservador. Una reforma que afecta a derechos básicos y que merma la acción emprendida en la consecución de la igualdad entre los sexos. Hoy son muchas las voces críticas que analizan los efectos regresivos que su aplicación traerá sobre la igualdad de trabajadores en general y, más en concreto, sobre las condiciones de trabajo de las mujeres.

En esta nueva coyuntura, definida por grandes recortes presupuestarios en gasto social y sin apenas haber puesto coto a la discriminación, las investigadoras, los agentes sindicales y el movimiento feminista español alertan sobre las consecuencias que tendrán estos recortes en los niveles de igualdad, que por otra parte, ya se han empezado a constatar en los barómetros estadísticos: España ha pasado del puesto 11 al 12 en la clasificación de igualdad que desde hace un lustro elabora el Foro Económico Mundial. Se trata de un ranking para visibilizar las desigualdades en 135 países, que agrupan al 93% de la población mundial, y evaluar los avances en equidad. El *Informe sobre la brecha de género global 2011* destaca que mientras mejora la igualdad en el acceso a la salud y a la educación, persiste una notable diferencia en cuanto al poder político y la participación económica de mujeres y hombres.

Lo que parece una obviedad, a menudo soslayada por la retórica de los gobernantes, es que un país no puede alcanzar niveles de igualdad como los que presentan los países del norte de Europa o Francia sin ir más lejos, si los niveles de gasto social no son los justos, los adecuados y no están bien gestionados. Sin aumentar la inversión pública y limitando derechos sociales, la igualdad, el desarrollo del principio de igualdad y no discriminación para las mujeres, se convierte en un simple ejercicio de demagogia política.

### **1.3.2. La discriminación laboral y sus indicadores estadísticos: las mujeres en el mercado de trabajo español**

Visibilizar la persistencia de las desigualdades de género, para delimitar mejor su carácter estructural o coyuntural, y, en consecuencia, fundamentar la exigencia de la acción ha sido uno de los objetivos principales de las dos últimas décadas para mejorar la vida de las mujeres, tanto en sus aspectos laborales más concretos como en todos los demás aspectos sociales. A pesar de que en el contexto de crisis actual los hombres han sido, hasta la fecha, los más perjudicados por la pérdida de empleo, las mujeres del Estado español siguen manteniendo una posición bastante desigual con respecto a ellos y así se constata con relación a los principales indicadores del mercado de trabajo cuyas principales características muestran una profunda brecha de género, que incluso puede aumentar en el futuro más inmediato a tenor de los efectos que la mayoría de las previsiones anuncian va a tener la coyuntura de crisis actual y la aplicación de una nueva reforma laboral de carácter regresivo.

#### **Fuentes estadísticas**

Los datos que a continuación se reflejan son extraídos de la EPA: Encuesta de Población Activa –datos generales del 2010– y de EPA, tercer y cuarto trimestre del 2011. También se ha utilizado el informe elaborado por CS.CC.OO “La brecha de género en España, 2011”.

El mercado de trabajo español se caracteriza por:

- Una menor tasa de actividad femenina.
- Una menor tasa de empleo femenina.
- Una mayor tasa de paro femenina
- Una mayor tasa de temporalidad.
- Una fuerte segregación ocupacional y sectorial por sexo.
- Importantes diferencias salariales por sexo
- Una mayor tasa de trabajo femenino a tiempo parcial.

1) **Menor tasa de actividad femenina.** En los últimos 10 años ha aumentado el número de mujeres que quieren trabajar a un ritmo mayor que los hombres, el 60% de las nuevas personas que se han incorporado al mercado de trabajo son mujeres, en concreto alrededor de 3.200.000. La tasa de actividad en la población de 16 años y más presenta una brecha de género de más de 14 puntos (52,9% mujeres, frente a 67,3% hombres). En datos absolutos, esta brecha de género se traduce en una diferencia de **más de 2,2 millones de hombres activos sobre el total de mujeres activas**. En cuanto a la tasa de actividad por nivel de formación alcanzado, se observa que la brecha es mayor en los niveles educativos obligatorios, y que la educación superior supone un factor favorecedor de igualdad en la tasa de actividad.

Con relación a la población inactiva, los datos indican la distribución siguiente:

- Inactivas por cuidado familiar: las mujeres representan el 95,8% del total de la población.
- Inactivas que no buscan empleo y que aducen como motivo principal “cuidar niños o niñas, o personas adultas enfermas o discapacitadas o mayores”, el 95,5%, y también el 95,5% quienes alegan como motivo principal “otras razones familiares o personales”.
- Inactivas por trabajo doméstico: la principal razón de la inactividad de las mujeres son las llamadas labores del hogar, que aducen 4 de cada 10 inactivas, y representan el 40,1%.
- La principal causa de inactividad en los hombres es estar jubilado o prejubilado, el 60,3%. De cada 3 personas inactivas por estar jubiladas o preju-

biladas, 2 son varones y 1 mujer. De cada 10 personas inactivas por dedicarse a las “labores del hogar”, 9 son mujeres, representando el 91,9%.

**2) Menor tasa de empleo femenino.** En los últimos 10 años hay alrededor de 3 millones de mujeres más con empleo –se ha pasado de 5 a 8 millones–, mientras que entre los hombres se pasa de 9 a 10 millones de ocupados. En el 2010, tanto los hombres como las mujeres pierden el empleo, si bien la incidencia entre los hombres es mucho mayor que entre las mujeres (591.000 y 105.700, respectivamente). Esta tendencia se mantiene, aunque se estrecha, en el 2011.

A pesar de que las diferencias entre las tasas de empleo de hombres y mujeres se han acortado, fundamentalmente por la fuerte destrucción de empleo entre los hombres, estas siguen siendo muy importantes. Cabe destacar que las diferencias entre hombres y mujeres con relación a la tasa de empleo perduran independientemente de la edad y del nivel de estudios, aunque estas se reducen a medida que disminuye la edad y a medida que aumenta los niveles de estudio.

La tasa de empleo de las mujeres en España (16 años y más) es 11,6 puntos porcentuales inferior a la de los hombres (52,2% en hombres, 40,6% en mujeres). La brecha de género en la tasa de empleo asciende a 13,4 puntos en el caso de las personas activas de 25 años y más (56,1% hombres, 42,7% mujeres).

**3) Elevada tasa de paro femenino.** Hace 10 años las diferencias en las cifras de paro de hombres y mujeres eran más evidentes, la tasa de paro de las mujeres (21,56%) duplicaba la de los hombres (10,34%). El 58% de las personas en paro eran mujeres. Actualmente y pese a la diferencia de partida en datos absolutos de población activa de mujeres y hombres, la tasa de paro de las mujeres supera a la de los hombres: 23,46 % para mujeres y 22,62% hombres. Tasas extremadamente altas para ambos sexos, pero, si la tasa de actividad femenina fuera igual que la masculina, la tasa de paro femenina se situaría en el 39,7%, porcentaje que casi duplicaría la tasa actual de paro masculina.

Las mujeres son la mayoría de las personas paradas en las siguientes ramas:

- En educación (67,9%, 35,8 puntos sobre la participación masculina en el paro de esta rama, el 32,1%).
- En otros servicios (71,4%, 42,8 puntos por delante de la participación masculina).
- En comercio (57%, 14 puntos por delante).
- En hostelería (56,3%, 12,6 puntos por delante).

- En actividades profesionales, científicas y técnicas (55,1%, 10,2 puntos por delante).
- En actividades de los hogares (85,7%, 73,2 puntos por delante).

Según la EPA, las mujeres suponen el 46,1% del total de personas paradas; según datos de paro registrado, hay más mujeres en paro que hombres: son mujeres un 51%, pero solo constituyen el 39% de las personas desempleadas beneficiarias de una prestación por desempleo de nivel contributivo. El incremento de la tasa de paro entre las mujeres en el último año se debe a la destrucción de empleo y a la incorporación de más mujeres a la población activa.

Por edades, las mujeres menores de 30 años en conjunto tienen una tasa de paro superior al 23%; destacan las jóvenes de 16 a 19 años con una tasa de paro del 60,42%.

**4) Mayor tasa de temporalidad femenina.** Una de las características más relevantes de nuestro mercado de trabajo es su alta tasa de temporalidad, si bien ésta ha disminuido en los últimos años con motivo de las medidas adoptadas en el marco de los acuerdos institucionales y con los agentes sociales. Pero también por la incidencia que ha tenido la crisis en la destrucción del empleo temporal –en los últimos dos años se ha pasado de un 30,1% a un 24,4%, 5,7 puntos porcentuales menos.

A lo largo de todos estos años la tasa de temporalidad de las mujeres ha sido muy superior a la de los hombres. Y si bien las diferencias se han estrechado, todavía siguen siendo muy significativas. Los datos resultan relevantes si analizamos la temporalidad según tipo de sector. Las mujeres representan más de la mitad del empleo asalariado en el sector público (54%) y tienen una tasa de temporalidad muy superior a la de los hombres (28,4% frente a un 18,1%, 10,3 puntos porcentuales más), cuando en el sector privado ya es casi igual (la distancia no llega a un punto).

Hace 10 años la diferencia de temporalidad entre mujeres y hombres en el sector público era de 8 puntos y en el privado era casi de 4 puntos. Hoy la brecha general de temporalidad entre mujeres y hombres en el conjunto del empleo se ha reducido; sin embargo en el sector público sigue siendo un problema muy serio la alta tasa de temporalidad, especialmente entre las mujeres.

**5) Fuerte segregación sectorial por sexo.** Las mujeres ocupadas se concentran mayoritariamente en el sector servicios (88,6%): casi 9 de cada 10 mujeres que trabajan lo hacen en este sector. Tan solo un 2,6% de las ocupadas lo hacen en agricultura, un 7,6% en industria y un 1,2% en construcción.

- **Segregación sectorial.** La ocupación total femenina se concentra en 5 ramas de actividad: en la rama del comercio (18,2%), en actividades sanita-

rias y de servicios sociales (13,5%), en hostelería (9%), en educación (9,8%) y en empleo doméstico (7,6%).

- **Segregación horizontal.** 15 de cada 100 ocupadas lo están como trabajadoras no cualificadas en servicios (15,1%), porcentaje que multiplica por 7 el de varones en esta ocupación respecto al total de ocupados (2,4%).
- **Segregación vertical.** Encontramos menos mujeres en puestos de mando. Hay más hombres que mujeres en puestos de mando trabajando como encargados, jefes de taller o de oficina, capataces o similar, como mandos intermedios, directores de pequeña empresa o departamento, directores de empresa grande o media. El porcentaje de hombres encargados o directores de pequeña empresa duplica al de mujeres (8,8% hombres, 4,4% mujeres). En el caso de la dirección de empresas grandes o medias, el porcentaje de varones es casi cuatro veces superior al de mujeres (1,1% hombres, 0,3% mujeres). También hay más hombres que mujeres en la categoría de ocupados independientes, sin jefes/as ni personal subordinado (11,3% hombres, 8,2% mujeres). En cambio, hay más mujeres que hombres trabajando como empleados/as con jefes y sin personal subordinado (77,7% mujeres, 63,6% hombres).

A esta segregación laboral, además resultar de heredar los factores derivados del sexismo, ha contribuido el modelo productivo desarrollado en España en la última década, con un fuerte peso de los servicios más intensivos en mano de obra, de manera que hoy hay más mujeres trabajando en el servicio doméstico (688.700) que en las administraciones públicas (574.200), y casi tantas mujeres trabajando en la hostelería (716.000) como en la educación (806.800). Esta concentración de la mano de obra en sectores y ocupaciones con poco valor añadido ha contribuido muy poco a modernizar nuestro país tanto desde el punto de vista económico como de su estructura social.

**6) Alta tasa de trabajo a tiempo parcial.** En los últimos dos años, con relación a la jornada laboral, los contratos a tiempo completo disminuyen, si bien es cierto que disminuyen tanto entre los hombres como entre las mujeres. Por su parte los contratos a tiempo parcial aumentan tanto entre los hombres (28.100), como entre las mujeres (10.500). La tasa de trabajo a tiempo parcial se eleva al 14%. Sin embargo, del total de asalariados con jornada a tiempo parcial el 80,6% son mujeres y el 19,4% hombres. Del total de mujeres asalariadas el 24,2% tiene jornada a tiempo parcial.

**7) Grandes diferencias salariales por razón de género.** Según la última Encuesta de Estructura Salarial publicada en el 2009, las diferencias de salarios entre hombres y mujeres ha bajado. La última Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada por el INE revela que el salario medio de los hombres en el 2008 era de 24.203 euros y el de las mujeres, de 18.910 euros. Por tanto,

la ganancia media anual femenina representa el 78,1% de la masculina y la brecha salarial se sitúa en el 21,9%, casi siete puntos porcentuales por encima de la media europea, del 15%.

Si bien las cuestiones estadísticas a menudo camuflan realidades más complejas, el conjunto de estos indicadores muestran que la situación de desigualdad de la que parten las mujeres en el mercado de trabajo en España es importante, y ponen en evidencia la necesidad de políticas e infraestructuras que favorezcan y faciliten la incorporación y el mantenimiento de las mujeres en el trabajo, más cuando en los objetivos de democratización y progreso de un país se incluye la igualdad y no discriminación por razón de sexo como un indicador relevante. No obstante, la crisis actual está suponiendo un gran obstáculo en la lucha por la igualdad. El momento actual no favorece acceder a un trabajo bien remunerado, ya que esta crisis no solo está provocando ajustes en las plantillas y en los salarios sino que también incide en fomentar la precariedad en los nuevos contratos y dificulta la efectividad de los planes de igualdad y las políticas de acción positiva iniciadas hace apenas unos cinco años con la aprobación de la Ley de Igualdad.

### **Trabajos que no cuentan**

Histórica y tradicionalmente las mujeres han realizado trabajos cuyo valor no ha sido contabilizado ni registrado en las estadísticas y balances económicos nacionales e internacionales. De esta manera, en España se estima que el valor del trabajo realizado en el hogar (tareas domésticas y de cuidado a hijos y mayores dependientes) y que no computa en el producto interior bruto (PIB) supuso más del 27% en el 2007 (aproximadamente 285.600 millones de euros). Atendiendo a estas cifras, estimadas por el INE, las mujeres aportarían el 73% del trabajo para la realización de las actividades no remuneradas y vinculadas al ámbito doméstico, lo que supondría a su vez 33.872 millones de horas trabajadas realizadas exclusivamente por mujeres al año las que no estarían contabilizadas en la producción nacional. Además de esta participación invisible, tanto desde el punto de vista social como económico, en la realización de las tareas de “no mercado” muchas de las actividades que realizan las mujeres vinculadas directamente al mercado tampoco cuentan; así, no se contabilizaba el trabajo de las mujeres como “ayuda familiar” en el pequeño comercio y en los negocios familiares donde su actividad a menudo supera las 10 horas diarias de trabajo realizado, y de la misma manera, también ha habido dificultades de toda índole para ponderar la participación de las mujeres en las actividades agrícolas, pesqueras y ganaderas de ámbitos rurales. Casi siempre, estas mujeres son tratadas por las estadísticas y los registros oficiales como “amas de casa” ocultando una realidad socioeconómica que las excluye de la población activa. De aquí el tan famoso como actual eslogan de las organizaciones de mujeres – **las amas de casa trabajan todo el día y luego les llaman mujeres inactivas**–, en su intento de hacer visible una realidad tramada de injusticias.

### **Ved también**

Ved a este respecto INE: *Estadística de Empleo del Tiempo de 2002-2003* e INE: *Una Cuenta Satélite de los Hogares*, realizado por Víctor Casero y Carlos Angulo en el 2007.

También las trabajadoras domésticas, hoy en su gran mayoría mujeres inmigrantes, vienen a engrosar el conjunto extenso de actividades invisibles que tradicionalmente no han computado. Esto ha ocurrido hasta la reciente Ley de Servicio Doméstico tramitada mediante Decreto Ley 1620/2011 y publicada el 14 noviembre para entrar en vigor el 1 de enero del 2012, por la que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, y por primera vez se integra esta actividad en el Régimen General de la Seguridad Social, aunque todavía sin una homologación completa en derechos.



## 2. Discriminaciones raciales y étnicas. Migración, ciudadanía y empleo

Carmen Romero Bachiller

### 2.1. Procesos de racialización y sus efectos discriminadores en el marco de las relaciones sociolaborales

Junto con el análisis y la crítica de las desigualdades que atraviesan las relaciones de género y la denuncia de la situación de subordinación de las mujeres y las implicaciones que eso tiene en el ámbito sociolaboral –como hemos visto en el apartado anterior– una de las causas de discriminación que ha acumulado más análisis y políticas dirigidas a su erradicación es la producida por los efectos del racismo –que identifican ciertos colectivos racializados como de algún modo carentes o deficientes–. Resulta paradójico, en este sentido, que se haya empleado casi el mismo esfuerzo para desmontar los prejuicios raciales y sus efectos discriminatorios, como por tratar de encontrar una base científica que constituyera un marco en el que sustentar las diferencias raciales y por tanto justificar el racismo.

Sin embargo, los estudios desarrollados en el marco del proyecto genoma humano parecen haber acallado los intentos de trazar en términos genéticos las diferencias fenotípicas de eso que damos en llamar “razas”: a través de este proyecto se constató que las diferencias en el interior de los grupos definidos como racialmente homogéneos –intragrupales– era mayor que las diferencias entre los diferentes grupos establecidos –intergrupales–. Esto hace, por tanto, que tal diferencia carezca de significación estadística, lo que viene a reforzar la idea de que biológicamente no podemos hablar de la existencia de razas en la especie humana.

A pesar de esto, resultaría ingenuo plantear que no existen prácticas discriminatorias o prejuicios racistas en nuestra sociedad, con lo que nos encontramos con una paradoja: existiría un racismo sin razas. Así muestran las tendencias que marcaron el paso de un racismo biológico hasta mediados del siglo XX a la emergencia de un racismo cultural desde finales de la década de 1960 y que en la actualidad continúa engrasando los engranajes del prejuicio hoy en día, presentado en términos “de conflicto de civilizaciones” o “diferencias culturales irreconciliables”. Según este planteamiento, aquellas personas definidas como “otras” culturalmente distintas pondrían en jaque lo que se identifica como propio de un “nosotros”: la cultura, la identidad. Identidad y cultura identificadas como compartimento estanco que habría que preservar de la contaminación. Pero ese desplazamiento a la cultura no quiere decir que los

#### Lecturas recomendadas

Para una discusión más amplia del paso al modelo del racismo cultural:

**Etienne Balibar** (1990). “Paradoxes of universality”. En: D.T. Goldberg (ed.). *Anatomy of racism*. Minneapolis y Oxford: University of Minnesota Press.

**Paul Gilroy** (2001). *Between Camps. Nations, Cultures and the Allures of Race*. Londres: Penguin.

cuerpos y su aspecto hayan perdido poder de significación. Antes bien por al contrario, los cuerpos devienen extensiones de la propia cultura y por tanto, emergen como indicadores privilegiados de “la otredad”. Asistimos, por tanto, a ejercicios cotidianos que generan procesos de racialización que producen ciertos cuerpos como “otros”. En la actualidad, aquellas personas sometidas reiteradamente a estos procesos de racialización en nuestras sociedades son las personas inmigrantes, dando lugar a lo que Lorenzo Cachón ha denominado, siguiendo a Philip Roth la “mancha inmigrante” (2009, pág. 161).

Uno de los efectos tradicionalmente discutidos de estos procesos en el marco sociolaboral ha sido el de los quiebres de la solidaridad de clase como efecto del racismo. Stuart Hall (1980) afirma en ese sentido que el capitalismo está racialmente estructurado, de tal forma que la posición de clase está no solo atravesada, sino constituida por el racismo hacia aquellos identificados como étnica o racialmente “otros”, puesto que:

“La raza es por tanto, también, la modalidad en que se “vive” la clase, el medio a través del cual se experimentan las relaciones de clase, la forma en que se apropia y se “lucha por” la clase. Esto tiene consecuencias para la clase en su conjunto, y no únicamente para su segmento “racialmente definido”. Tiene consecuencias en términos del fraccionamiento interno y la división al interior de la clase trabajadora que, entre otras cosas, está parcialmente **articulada por la raza**. (...) El capital reproduce la clase, incluyendo sus contradicciones internas, en su conjunto – **estructuradas por la raza**. Domina la clase dividida, en parte, a través de estas divisiones internas que tienen el racismo como uno de sus efectos”. (Hall 1980, págs. 62-63; énfasis añadido.)

Esta pérdida de la solidaridad de clase se exagera en situaciones de crisis como la actual donde proliferan apelaciones de corte racista que demandan una priorización de la población nacional frente a la extranjera en el acceso al empleo –una priorización que se da *de facto* como efecto de la discriminación, como veremos cuando analicemos la situación laboral de la población inmigrante–. En este sentido, es fácil reconocer discursos que orientan hacia la población racializada e inmigrante la ira de una situación socioeconómica que no pueden controlar. Estos colectivos se transforman así en “cabeza de turco”, de la insatisfacción y frustración popular, alentadas por grupos políticos que avivan el hálito de la xenofobia como mecanismo de obtención de votos. En estos discursos los nuevos trabajadores migrantes resultan ser responsables del empeoramiento de la situación en el empleo, porque, afirmarán, “roban el trabajo a los españoles” o a “los catalanes”, esto es, a aquellas personas reconocidas dentro del “nosotros”.

Como veremos a continuación, este tipo de apelaciones no vienen sino a reforzar los mecanismos discriminatorios vigentes, conformando a la población inmigrante y racializada como vulnerable. Una vulnerabilidad que se concreta en la existencia de barreras de acceso a determinados puestos de trabajo, lo que no solo conducen a la precariedad en el empleo, sino, en ocasiones, a la exclusión de la economía formalizada. De hecho, tal como señalan Lorenzo Cachón y Rocío Moldes (1999) será en ocasiones esa vulnerabilidad de las personas inmigrantes –particularmente aquellas en situación irregular– lo que las

#### Lectura recomendada

Para una consideración más amplia de la articulación racial de la clase ver el trabajo clásico: **Stuart Hall** (1980). “Race, Articulation and the Societies in Dominance”. En: Philomena Essed y David T. Goldberg (eds.) (2002). *Race Critical Theories* (págs. 38-68). Oxford: Blackwell.

hace ser “discriminadas positivamente” siendo “preferidas” para ciertos empleos en los que serán “discriminadas negativamente” –horarios más amplios, salarios más bajos, carencia de contratos, temporalidad radical.

### **Los “otros” otros: la situación del colectivo gitano en el ámbito laboral en el Estado español**

Si bien tradicionalmente la población española se ha presentado como “étnicamente homogénea” antes del incremento de la población inmigrante fundamentalmente desde mediados de la década de 1990, esta creencia se asentaba en un proceso de invisibilización sistemático de la población gitana autóctona que siempre ha sido objeto de una gran discriminación y marginalización. Esto hacía que sus nichos de empleo quedasen restringidos –mundo flamenco, comercio ambulante, anticuarios, etc.– limitando el acceso a otros puestos de trabajo. Estas dificultades para incorporarse al mercado laboral español en las mismas condiciones que los payos quedaba reforzada por las carencias educativas de la población gitana, que experimentaba la discriminación también en la escuela, desincentivándose la continuación de los estudios por parte de las propias instituciones educativas lo que reforzaba la marginalización y la vulnerabilidad en el acceso al empleo. Si bien en la actualidad hay diversas intervenciones políticas desde el propio colectivo gitano y apoyadas por la Administración para responder a la discriminación, no se puede decir que esta se haya erradicado, como se recoge en el *Informe Anual Discriminación y Comunidad Gitana 2011* de la Fundación Secretariado Gitano.

## **2.2. Discriminación étnico/racial y “marco institucional discriminatorio” en la “etnoestratificación laboral” en las personas migrantes**

Las personas inmigrantes en este momento tienen que enfrentarse a dos tipos de problemas que delimitan la forma en que van a poder acceder al mercado laboral: en primer lugar, **formas de discriminación étnico/raciales** que atienden al aspecto –entendido en sentido amplio– como indicador o elemento significativo en la no pertenencia a la ciudadanía; y, en segundo lugar, lo que Cachón (2009) identifica como un **marco institucional discriminatorio**.

El primero de estos aspectos estaría más centrado en cómo la percepción de las diferencias y su pretendida lectura en los cuerpos posiciona a ciertas personas como “otras”, activando todo un conjunto de prejuicios que son desplegados en el acceso y desarrollo de cualquier actividad laboral, lo que restringe su acceso a determinados empleos, –por ejemplo, empleos de cara al público a personas negras (Vives y Sité 2010) o mujeres musulmanas cubiertas con el hi-yab (Romero Bachiller 2010). En este sentido, la discriminación étnico/racial vendría a favorecer un proceso de **etnoestratificación del mercado laboral** mediante el cual aquellas personas racializadas, cuya pertenencia a la ciudadanía y a la nación míticamente homogeneizada como blanca es cuestionada, tenderán a encontrarse con un conjunto de barreras que limita, o en ocasiones veta completamente el acceso a determinados empleos de mayor calidad, salario y garantías sociales.

En el caso de las personas inmigrantes, al ejercicio de estas discriminaciones étnico/raciales se suma, además, el antes mencionado “marco institucional discriminatorio”, esto es, todo el entramado legal de delimita las formas de acceso al mercado laboral español por parte de la población inmigrante.

Tal como desarrolla Cachón (2009, pág. 162), este marco define los campos de posibilidad de las personas trabajadoras/inmigrantes así como el espacio sociolaboral en el que pueden circular:

- Definiendo las categorías sociales de las personas inmigrantes, mediante distintos tipos de permisos de residencia y trabajo que delimitan aquellos inmigrantes “regulares” y, por consiguiente, aquellos excluidos de estos marcos como “irregulares”.
- Definiendo negativamente los “campos de (no)posibilidad”, excluyendo a las personas inmigrantes de determinados espacios –sectoriales, territoriales u ocupacionales.
- Definiéndolo negativamente a través de los límites que supone el requerimiento de considerar la “situación nacional del empleo”, esto es, la existencia de desempleados de nacionalidad española en el sector en el que se demanda empleo por parte de las personas inmigrantes, y denegando la solicitud en el caso de existir población parada nacional.
- Definiendo el campo de posibilidad positivamente al delimitar ciertos sectores, ocupaciones y territorios, como vías de entrada para la inmigración, de tal forma que las personas inmigrantes solo pueden acceder a su primer empleo en el Estado español a ciertos empleos o sectores –construcción y agricultura para varones; trabajo doméstico y agricultura para mujeres.
- Esta definición, además, delimita diferencialmente los accesos a varones y a mujeres –como se observa en el punto anterior–, privilegia a determinados colectivos nacionales sobre otros, o varía las vías dependiendo de la clase social o la cualificación. Ello redunda según plantea Cachón en una acentuación de “la segregación social (de clase), por género y por origen étnico (o nacional)” por parte de las propias políticas migratorias (2009, pág. 162).

Ambos mecanismos tienden a reforzarse mutuamente de tal forma que la etnoestratificación del mercado laboral trata a la población inmigrante como una población aparte, segregada *de facto* del mercado laboral al que accede la

población nacional. Implica, una segmentación vertical de la sociedad que da lugar a mercados laborales segregados en términos sectoriales, ocupacionales y territoriales.

Este tipo de prácticas redundan en una obrerización y precarización de la población inmigrante, que, en muchos casos, va a experimentar un descenso en la posición de clase con el tránsito migratorio. Obrerización y precarización que no se distribuye por igual en el conjunto de la población inmigrante, sino que otras cuestiones –estatus legal, género, cualificaciones, religión, color de piel, etc.– se conjugan de manera compleja incrementando o reduciendo las posibilidades de acceder a un empleo en mejores condiciones.

A pesar de todo, y si bien las cualificaciones pueden ser una ventaja, el tránsito migratorio va a convertir muchas veces las credenciales educativas de las personas inmigrantes en papel mojado, puesto que ante las dificultades que supone la homologación de los títulos, se tiende a renunciar a la misma, renunciando así a empleos que se correspondan con su cualificación, que por otro lado, en muchos casos no resultan accesibles a la población inmigrante. Esto lleva a una sobrecualificación muy agudizada en la población inmigrante en el Estado español que alcanza el 58%, superando incluso la elevada sobrecualificación de la población nacional que alcanza el 31% (según datos de Eurostat del 2008 publicados en el 2011).

Los mecanismos discriminatorios actúan de tal forma que tienden a garantizar su perpetuación, como han estudiado autores como Iñaki García Borrego (2010) o Claudia Pedone (2005) con relación a los hijos e hijas de personas inmigrantes en el Estado español, en los que la segmentación vertical y la obrerización tienden a reproducirse coadyuvados por un sistema educativo que reproduce la discriminación. Esto lleva a Claudia Pedone a advertir que:

*“(...) de continuar las actuales condiciones socioeconómicas y jurídicas (...) la sociedad de destino los desplazará [a los hijos de inmigrantes] irremediamente a nichos laborales etnoestratificados, precarios e inestables, asegurándoles que su condición de extranjero/as les impedirá disfrutar de los derechos que posee todo ciudadano de primera”. (2005, pág. 29)*

### **2.3. Situación de las personas inmigrantes en el mercado laboral en el Estado español**

Frente a lo planteado por los discursos xenófobos, y tal como destaca Cachón (2009), existe un gran contraste entre las discriminaciones recibidas por parte de la población inmigrante en el Estado español y las aportaciones que han supuesto a la economía del estado, lo que le lleva a afirmar que las personas inmigrantes en España se comportan como “suecas” y son tratadas como “ecuatorianas” simplemente por su condición inmigrante (2009, pág. 202). En esa dirección apuntan distintos informes que inciden en que en gran medida el “milagro español” de la última década –antes de la irrupción de la crisis económica– fue debido en gran medida a la población inmigrante y a la dinamización de la economía, que trajo consigo, tanto por el incremento de la pobla-

ción activa y cotizaciones a la Seguridad Social, como por las aportaciones que su trabajo han supuesto al conjunto del PIB. En este sentido, Cachón analiza un informe de la Oficina del Presidente del 2006, en el que se valoraba que un 30% del crecimiento del PIB en los diez años previos al informe debía ser vinculado a la inmigración, lo que se incrementaba al 50% considerando los últimos 5 años, señalando que: “la inmigración ha tenido un impacto positivo sobre la renta *per cápita*, tanto a través de la población en edad de trabajar como sobre la tasa de empleo en la economía” (2009, pág. 201).

Cachón (2002) distingue clásicamente tres etapas en la construcción de la llamada “España inmigrante”, la primera hasta 1985 y la primera ley de extranjería LO 7/1985, de 1 de julio sobre derechos y libertades de los extranjeros en España; la segunda entre 1985 y 2000; y la tercera a partir del año 2000. Esta tercera etapa supone de hecho una renovación espectacular de la población española y de sus dinámicas sociolaborales, precisamente por el impacto de la población inmigrante: la población extranjera en España pasa del 2,28% del total de la población en el año 2000 al 12,19% en el 2011, según datos del INE. Esta rápida transformación del paisaje social en el Estado español con el incremento de la población extranjera fue además especialmente acelerado en los primeros años del 2000 para ir declinando poco a poco a partir del 2008 con el inicio de la crisis, como se ve en el siguiente gráfico:

Población y porcentaje de extranjeros por año (Ambos sexos)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Total población	40499791	41116842	41837894	42717064	43197684	44108530	44708964	45200737	46157822	46745807	47021031	47190493
% Extranjeros	2,28	3,33	4,73	6,24	7,02	8,46	9,27	10	11,41	12,08	12,22	12,19

Fuente: INE 2012.

Uno de los efectos de la presencia de inmigrantes en el Estado español ha sido el incremento de la población activa, que ha pasado a un 60% en el 2010, lo que supone una subida de dos puntos y medio desde el 2005. Este incremento es más significativo en la actividad femenina, que pasa del 46,41% en el 2005 a 52,26% en el 2010. En comparación, las tasas de actividad de la población extranjera son significativamente más altas, situándose en el 75,48% en el 2010, siendo para las mujeres extranjeras del 69,96%. Los datos de actividad se incrementan aún más si excluimos a las personas procedentes de la UE, lo que supone un 79,55% de tasa de actividad total y un 72,19% de tasa de actividad femenina en el 2010.

#### Nota

Estos datos no incluyen a aquellas personas que han accedido a la nacionalidad española mediante naturalización, y que, por tanto, han dejado de contar como “extranjeros”. Este es particularmente el caso de las personas procedentes de Latinoamérica y algunos otros colectivos, que requieren de dos años de residencia legal para poder optar a la nacionalidad española. Para otros colectivos nacionales, la naturalización requiere de 10 años de residencia legal permanente.

Tasas de actividad por nacionalidad y sexo

	Total		Española		Extranjera: Total		Extranjera: EU		Extranjera: no EU	
	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005
Ambos sexos	60	57,35	57,62	55,67	76,91	75,48	71,48	57,48	79,55	79,09
Varones	68,08	68,78	65,81	67,25	84,04	84,86	77,69	64,35	87,18	88,89

Fuente: INE 2012

	Total		Española		Extranjera: Total		Extranjera: EU		Extranjera: no EU	
	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005
Mujeres	52,26	46,41	49,79	44,62	69,96	66,11	65,31	50,89	72,19	69,24

Fuente: INE 2012

Esto implica que la mayoría de la población inmigrante forma parte de la población activa, efecto de que las cohortes de edad en las que se encuentra mayoritariamente la población inmigrante se corresponden a periodos de edad activa. Esto también se refleja en la edad media de la población extranjera en España, que es inferior a la media de la población española –42,36 años en la población española y 34,2 en la población extranjera.

Durante la década de los 2000 vemos incrementar la presencia de población inmigrante junto con un incremento de las tasas de actividad globales en el Estado español y una reducción del paro hasta alcanzar su mínimo en el 2007, con un porcentaje total de desempleados en el conjunto de la población activa del 8,26, –total que desciende al 6,37 en los varones y se sitúa en el 10,85 en las mujeres. Sin embargo, atendiendo al porcentaje de desempleo, podemos identificar claramente cómo este no se distribuye por igual, ni aun en los momentos de menores niveles de paro. En ese mismo año de menores niveles de paro en el conjunto de la población activa en el Estado, comprobamos que el porcentaje global desciende al 7,61 para la población con nacionalidad española, reduciéndose este porcentaje hasta el 5,72 en los varones, mientras que las mujeres españolas presentan unas cifras de paro del 10,23. Pero además de las diferencias de género que podemos identificar en las tasas de paro, también podemos ver cómo el porcentaje se incrementa al 12,61 para el conjunto de la población extranjera no procedente de la Unión Europea –en este caso se reduce al 10,85 en varones e incrementa hasta el 14,79 en mujeres. Estos datos redundan en la idea de que el mercado sociolaboral en el Estado está atravesado por diferentes segmentaciones que delimitan diferencialmente a distintos colectivos sociales con diferentes expectativas de éxito en el mercado laboral. Y si consideramos los datos referidos al comienzo de la crisis económica, los efectos diferenciales de la misma nos indican de forma aún más aguda la actuación de los mecanismos de discriminación en el mercado laboral y cómo esto convierte a ciertos colectivos en más vulnerables.

En este sentido, podemos apreciar un despunte del paro en la población extranjera no comunitaria en el 2008, con un porcentaje de desempleo que repunta hasta el 18,13 frente al 10,2 de la población española. Pero será ya en el 2009, con un significativo incremento del paro sobre el conjunto de la población activa en el estado –18,01–, cuando las diferencias entre la población española y la población extracomunitaria se agudizan de forma sustancial –16,04 para la población española y 30,14 para la extracomunitaria. Los datos del 2010 no hacen sino mantener la senda de crecimiento para todos los sectores –20,06 para el total, 18,16 para la población española y 31,72 para la extracomunitaria. Este espectacular incremento nos indica que la población

inmigrante ha sido una de las que de forma más aguda ha experimentado las consecuencias de la crisis. Igualmente, estos datos parecen indicar que su inserción sociolaboral resultaba más endeble –mayor temporalidad, mayor precariedad– y esto ha tenido como consecuencia que hayan sido de los primeros en perder sus empleos.

Por otro lado, si ahondamos en los datos, vemos que para la población española el paro en estos años de crisis sigue siendo mayor en las mujeres. Sin embargo, esto no va a ser así en la población extracomunitaria. Una de las explicaciones que podemos aportar es que una gran parte de los varones inmigrantes trabajaban en el sector de la construcción, que ha sido uno de los más golpeados en la crisis. Curiosamente, si bien la inserción de las mujeres en el empleo suele estar caracterizada por peores condiciones laborales, estas parecen haber resistido mejor el primer envite de la crisis.

Tasas de paro por nacionalidad y sexo en porcentaje

		<b>Total</b>	<b>Española</b>	<b>Extranje- ra: Total</b>	<b>Extranje- ra: EU</b>	<b>Extranje- ra: no EU</b>
2010	Ambos sexos	20,06	18,16	30,19	26,69	31,72
	Varones	19,73	17,4	32,59	26,94	35,08
	Mujeres	20,48	19,12	27,39	26,4	27,82
2009	Ambos sexos	18,01	16,04	28,4	24,26	30,14
	Varones	17,72	15,17	31,37	25,5	33,81
	Mujeres	18,39	17,16	24,73	22,76	25,57
2008	Ambos sexos	11,34	10,2	17,51	15,99	18,13
	Varones	10,06	8,77	17,29	13,78	18,74
	Mujeres	13,04	12,13	17,79	18,8	17,37
2007	Ambos sexos	8,26	7,61	12,18	11,12	12,61
	Varones	6,37	5,72	10,42	9,41	10,85
	Mujeres	10,85	10,23	14,37	13,33	14,79
2006	Ambos sexos	8,51	8,03	11,78	9,48	12,09
	Varones	6,31	5,89	9,29	7,76	9,51
	Mujeres	11,55	11,02	14,91	11,96	15,27
2005	Ambos sexos	9,16	8,87	11,43	8,37	11,87
	Varones	7,04	6,75	9,45	6,01	9,94



		<b>Total</b>	<b>Española</b>	<b>Extranje- ra: Total</b>	<b>Extranje- ra: EU</b>	<b>Extranje- ra: no EU</b>
	Mujeres	12,16	11,91	13,96	11,23	14,37

Fuente: INE 2012

#### **2.4. Mujeres inmigrantes en el marco sociolaboral: cuando los marcos de discriminación intersectan**

Si bien resulta crecientemente relevante hablar de la situación de las mujeres inmigrantes, en general se ha tendido a proyectar la imagen de que los inmigrantes son mayoritariamente varones y las mujeres les siguen mediante la reagrupación familiar. Como señala Ruth Mestre, se espera que el inmigrante sea un varón que viaja por causas económicas-laborales y que una vez instalado reagrupe a su mujer e hijos, una mujer definida como dependiente del trabajo del marido y cuyo estatus se mantiene por dicha relación (Mestre, 1999-2000, págs. 11-16). Esto reproduce el modelo del “ganapán” y la “cuidadora”. Pero, al proyectar la imagen de las mujeres inmigrantes como pasivas amas de casa, se pierde de vista el hecho de que en ocasiones son ellas las pioneras de la migración –aunque hay enormes diferencias dependiendo de los colectivos nacionales a los que hagamos referencia–, que después traerán al resto de sus familiares –no siendo necesariamente el esposo uno de ellos-. Por otro lado, van a ser las mujeres las que en muchos casos asumen el peso de garantizar la renta familiar, mientras que sus esposos y compañeros fluctúan circulando entre diferentes empleos que, sin embargo, sí tienden a estar mejor remunerados –al menos cuando se ha tenido acceso a estos antes de la crisis-. Según las cifras de desempleo que acabamos de comentar, parece que, con la crisis, al menos en un primer momento, las mujeres están resistiendo mejor en sus (peores) empleos.

La segmentación del mercado laboral español hace que el trabajo doméstico constituya un nicho laboral especialmente destacado para el colectivo de mujeres inmigrantes, constituyendo casi un punto de paso obligado tanto con miras a obtener la regularización, como un espacio donde encontrar trabajo en situación irregular. Para las mujeres inmigrantes el trabajo doméstico supone un nicho de empleo feminizado receptivo y donde tienen una incorporación relativamente sencilla al trabajo asalariado en el contexto del Estado español, lo que en muchas ocasiones les ha supuesto la posibilidad de regularizar su situación. En este sentido, se habla del “ciclo del empleo doméstico” como un itinerario fundamental en la inserción laboral de las mujeres inmigrantes:

“El itinerario de inserción, por lo que conocemos, consiste en pasar primero por el servicio doméstico como interna, ascender a externa, después trabajar por horas, entrar a trabajar en la cocina de algún restaurante, pasar a camarera y, con suerte, a responsable de camareros. Estos dos últimos trabajos son los más deseados y no precisamente por el sueldo o las condiciones laborales, sino por el hecho de que permiten tener un contacto más o menos normalizado con la sociedad y ya no se está encerrada, oculta y recluida”. (Casal y Mestre 2002, 126, nota 9)

Sin embargo, la precarización y la indefensión ante los abusos son una constante, y la desregularización tradicional del sector se convierte en una limitación a la hora de solicitar determinadas prestaciones como la reagrupación familiar (Mestre 1999/2000).

### **Ley 27/2011**

Con fecha 1 de enero del 2012 ha entrado en vigor la Ley 27/2011, sobre la actualización y modernización del Sistema de la Seguridad Social, que modifica la situación de las empleadas de hogar que pasarán a formar parte del Régimen General de la Seguridad Social, requiriendo así que las personas empleadoras declaren la relación contractual con sus empleadas y coticen por ellas en la Seguridad Social. Si bien la medida tiene un carácter garantista que viene a paliar la vulnerabilidad y precariedad tradicional del trabajo doméstico, aún es pronto para evaluar los efectos de tal medida.

Si bien el trabajo doméstico puede presentarse como un paso transitorio para obtener los papeles, hasta ser capaces de acceder a un empleo distinto o que se ajuste a las cualificaciones personales, puede de hecho prolongarse como la “única” opción de empleo al ser otros sectores laborales mucho menos receptivos, cuando no hostiles, hacia las mujeres inmigrantes. Se produce, de este modo, una situación de sobrecualificación, acompañada de una pérdida de estatus: aquí la posición “mujer inmigrante” no solo se definiría en términos étnico-raciales o de acceso a la ciudadanía, sino también, muy particularmente, en términos de “clase” y género. Esto redundaría en la necesidad de desarrollar análisis interseccionales como vamos a plantear en el apartado 6 de este módulo “Perspectivas teóricas emergentes para abordar discriminaciones múltiples”.

Por otro lado, si el trabajo doméstico se define por una gran disponibilidad del tiempo de las trabajadoras por parte de las familias empleadoras, ello implica, como contrapartida, una absoluta falta de disponibilidad de tiempo propio y de la disponibilidad del mismo para la atención de su propia familia, en particular menores dependientes. En este sentido, se está desarrollando un emergente campo de análisis que da cuenta de las “cadenas transnacionales de cuidado” en las que se integran las mujeres inmigrantes dedicadas al cuidado y al trabajo doméstico: las mujeres blancas ciudadanas profesionales resuelven sus problemas de conciliación no mediante un reparto equilibrado de las tareas con sus parejas varones, sino contratando a una mujer –generalmente inmigrante–, que tendrá a su vez que dejar a sus hijos/as al cuidado de otras mujeres –ya sea en el país de procedencia o aquí– (Pérez Orozco y López Gil 2011).

### 3. Discriminación y sexualidades. El colectivo LGTB en el trabajo y el empleo

Fefa Vila Nuñez

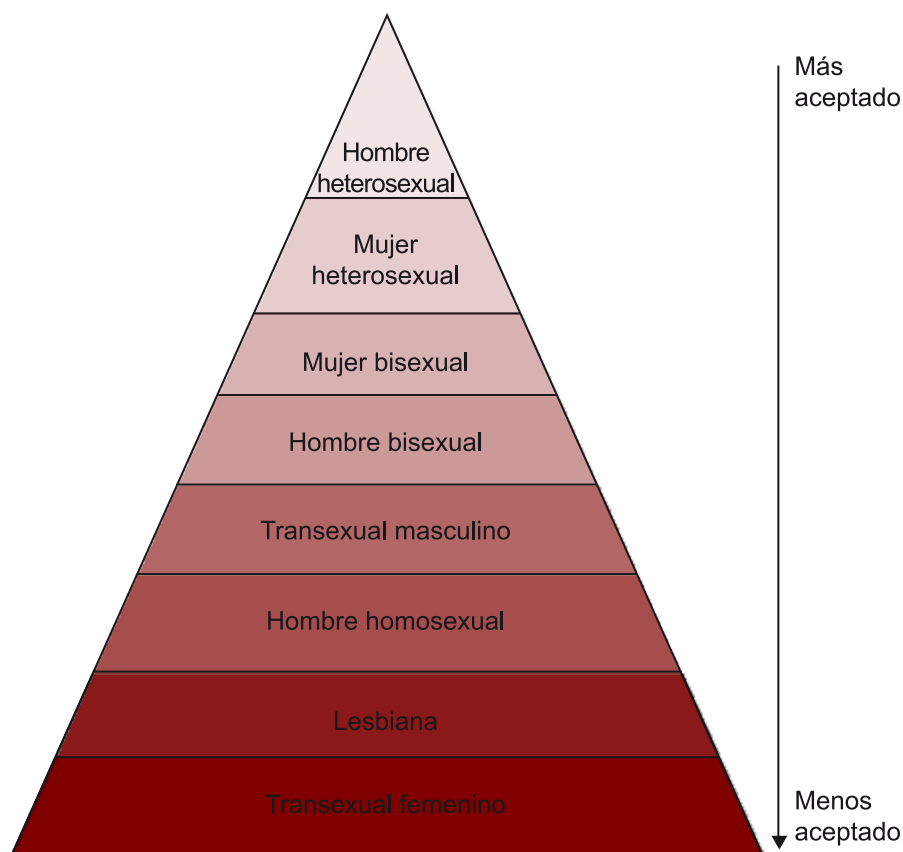
La sexualidad como concepto articulador de lo social y la experiencia que las minorías sexuales –lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, transgénero– han vivido con relación al mercado de trabajo y más en concreto, dentro de las organizaciones laborales donde están empleados, apenas ha formado parte de la investigación y la literatura social dominante que aborda la desigualdad y la construcción de las discriminaciones. Si bien, como hemos visto desde perspectivas feministas, históricamente se ha puesto en el centro del análisis sociolaboral el género y la división sexual del trabajo, la cuestión de la sexualidad y la discriminación por orientación sexual ha sido aplazada en el tiempo y soslayada en discursos más amplios, donde se intuía una relación, al menos incómoda, entre sujeto y objeto de estudio, y que con dificultad podría ser una cuestión tan solo periférica en el análisis.

A las tecnologías del género se le sumarán el silencio o la producción del silencio como una tecnología de género que construiría la identidad homosexual y cuyos efectos remiten a la prevalencia de un régimen dominante, de una institución reguladora y productora de una realidad que reglamenta las divisiones y articulaciones del sistema género/sexo, que construye un sistema binario, masculino/femenino, y que expulsa de su matriz normativa a cualquier expresión identitaria o corpórea que esté en disonancia establecida en el par hombre-mujer/masculino-femenino, condenándolas al ostracismo y al silencio material y simbólico. Este régimen lo construye la institución de una heterosexualidad obligatoria y naturalizada que establece una jerarquía de existencias “posibles” e “imposibles”, que determinaría a la vez posiciones diversas con relación a la libertad y la autonomía, al poder y su ejercicio y a la mayor o menor susceptibilidad de sufrir discriminaciones, tal como se representan a continuación (Rubin 1989; Butler, Puigvert y Beck-Gersheim 2001).

#### Lecturas recomendadas

**Gayle Rubin** (1989). “Reflexionando sobre el sexo: notas para una teoría radical de la sexualidad”. En: C. S. Vance (comp.). *Placer y peligro. Explorando la sexualidad femenina* (págs.113-190). Madrid: Revolución.

**Judith Butler; Lidia Puigvert; Elizabeth Beck-Gersheim** (2001). *Mujeres y transformaciones sociales*. Barcelona: El Roure.



### 3.1. La construcción sexual y la gestión de la diferencia en el ámbito laboral

Es evidente que el mundo laboral y las relaciones que lo estructuran al igual que ya no puede ser entendido como un espacio predominantemente masculino, tampoco lo puede ser ya como exclusivamente heterosexual. Lesbianas, gays, transexuales o transgéneros y bisexuales (LGTB) se distribuyen en todos los sectores de la producción y en todas las ocupaciones en mayor o menor medida. Por otra parte, el trabajo, y a pesar de la crisis estructural que le afecta en esta última década, conserva todavía su centralidad como espacio privilegiado de socialización, conciencia, autonomía personal y económica; ninguna otra actividad ha conseguido desplazarlo en esta función.

Las últimas personas en incorporarse al mercado de trabajo, los invisibles, los ocultos, los menos defendidos por las instituciones o los agentes sociales, parecen no existir o son reducidos a los márgenes, reales o simbólicos, del mercado, incluso cuando adquieren libertad, poder y visibilidad –“salgan del armario”–, lo harán bajo códigos ajenos, incluso hostiles; con las reglas creadas por otros –por los representados en la cúspide de la pirámide– y casi nunca, o muy lentamente, podrán imponer las suyas.

Decir que las llamadas “minorías sexuales” están presentes en todas las esferas del trabajo es decir poco sobre su posición y su relación con el mundo laboral. El espacio laboral está marcado, como todo entorno cultural, por una serie

de límites materiales y simbólicos además de formales, que determina quién, dónde y cómo se trabaja. Si la presencia de las mujeres en ámbitos laborales se ha construido bajo la dicotomía público/privado y sobre la falsa idea de la organización laboral como un territorio asexual y neutro; la “ausencia”, la invisibilidad de personas LGTB, descansa sobre la concepción acrítica de un sujeto trabajador “neutro” –desexualizado, degenerizado y decorporizado–, efecto producido, paradójicamente, por el régimen heterosexual; un régimen expresivamente dominante y sexualmente generizado, corporizado, hipersexualizado, específico y definido. Aspectos que *de facto* se traducen en “la puesta en práctica de toda una serie de dispositivos organizacionales” que han contribuido a “la supresión del discurso de las diferencias consideradas como una amenaza al *statu quo*” dominante, el masculino heterosexual (García Dauder y Romero Bachiller 2004). Las consecuencias de la supresión o contención, directa o indirectamente, de la producción de un discurso de la diferencia sexual en el lugar del trabajo en sí mismo es la expresión de una discriminación estructural, y a menudo da lugar a prácticas sexistas/heterosexista, homófobas, y en definitiva abona el campo para que el acoso y el acoso sexual se manifiesten (Pernas, Román, Olza y Naredo 2000).

El contexto de las organizaciones es sexuado, pues el sexo construye la organización y ésta a su vez construye la sexualidad. De esta manera, todos los aspectos que definen a una organización quedarán atrapados y serán inseparables de los deseos, los prejuicios y las políticas sexuales dominantes, tal como describen Hearn y Parkin en *Sex at Work* (1995). La presencia visible de mujeres, lesbianas, gays, transexuales y transgénero, (re)sexualiza un espacio laboral (hetero)sexualizado y desbarata la presunta neutralidad sobre la que se ha construido el espacio laboral y los discursos de la teoría clásica fundamentados en la oposición sexo/trabajo. Esta presencia, cuando es visible, también reta, en diferentes grados –no todo es resistencia–, a un mundo, el laboral, que desde el origen de la industrialización disciplina los cuerpos (Foucault 1998). Reta la potencia y el poder sobre el que descansa y se expresa lo masculino y la heterosexualidad dominante en un esfuerzo de dotarse de autoridad para expresar su subjetividad en un espacio laboral que exige ser redefinido. Evidentemente, estos tránsitos no suceden sin conflictos, a menudo expresados en acoso homófobo o en sanciones disciplinarias, más o menos explícitas, como puede ser el despido; pero también en resistencias que evidencian y ponen coto a las discriminaciones, por ejemplo denuncias frente a los tribunales laborales o penales o frente a los propios órganos de dirección cuando son los propios colegas de trabajo los instigadores al odio.

El coste de salir del armario en el mundo laboral, y pese a los avances en el reconocimiento legal en la última década en España, sigue siendo muy elevado, algo todavía más profundo que los prejuicios se acumula sobre el homosexual que trabaja abiertamente como tal. Este coste demasiadas veces se soslaya mediante estrategias y respuestas diversas, todas ellas con un coste personal y profesional alto, entre otras:

- Aparentar lo que no eres mediante el uso de vestimenta y la participación en ritos laborales que te homogenizan desde el punto de vista de género. **Pasar por heterosexual.**
- Trabajar en sectores *gay friendly* como el sector del espectáculo, la peluquería y la moda, ciertos comercios y bares, etc.
- Silencio y discreción absoluta sobre la vida privada. Doble vida. La esfera pública laboral exige la mascarada de heterosexualidad, si no se interpreta como una exhibición excesiva que puede ser sancionada.
- Hipervigilancia sobre uno mismo debido al miedo de ser descubierto, llegando incluso al caso de no hacer uso de derecho laborales como por ejemplo disfrutar de los días por haberte casado o estar con tu pareja en una convalecencia hospitalaria.
- Interiorización de diferentes formas de violencia física o simbólica. Por ejemplo, participar pasiva o activamente de chistes homófobos y sexistas, etc.

Estas situaciones constatan la existencia de un amplio abanico de situaciones y grados de discriminación a las que se enfrentan las personas LGTB en la esfera laboral. Pero su existencia también es un indicador de la falta de políticas laborales en el ámbito del trabajo, que deberían ser promovidas por sindicatos, empresarios y administraciones públicas competentes, que incluyan en sus acciones, legislaciones y negociaciones las políticas sexuales como aspectos clave de las relaciones laborales y la gestión de la diversidad.

Medidas de acción contra la discriminación a personas LGTB en la esfera laboral que reclaman las asociaciones LGTB en España:

- Fomentar conciencia en las organizaciones sindicales de que la orientación sexual representa una de las razones de la no discriminación amparada en la legislación de la UE y que por lo tanto los derechos de los trabajadores y trabajadoras LGTB tendrían que ser incluidos de una manera activa y comprometida en la agenda política sindical.
- Elaborar políticas específicas sobre los derechos laborales de las personas LGTB que estén relacionadas con las políticas de igualdad y no discriminación que impulsen, por ejemplo, la inclusión de políticas específicas dirigidas a tratar el problema del hostigamiento y el acoso en el trabajo.
- Promover y animar a la visibilidad de diversidades sexuales en todos los niveles de representación sindical. Crear organismos propios para reunir a

los afiliados LGTB y para que así se desarrollen políticas, procedimientos y prácticas relacionados con el tema de la igualdad, no discriminación y diversidad sexual en el trabajo.

- Integrar los temas sobre igualdad LGTB dentro de los planes de acción positiva y fomentar una cultura positiva que promueva actitudes respetuosas y voluntades firmes a la hora de sancionar cualquier tipo de manifestación que vulnere los derechos y la dignidad de las personas trabajadoras LGTB.
- Garantizar que la defensa de los derechos y la igualdad para las personas LGTB sea una defensa explícita y activa mediante el desarrollo de programas de formación y difusión específicos que garanticen que los y las representantes sindicales tengan el conocimiento y la sensibilidad social que les permita negociar en cualquier mesa de negociación (con gobernantes, empresarios, empleadores, etc.) y sin ningún tipo de objeción los derechos laborales de las personas LGTB.
- Solidarizarse y promover colaboraciones con organizaciones y comunidades de gays, lesbianas, transexuales, transgéneros y bisexuales. Así como liderar campañas de sensibilización e información propias.

#### **Algunos ejemplos de discriminación**

Existe discriminación cuando alguien perteneciente a este colectivo es sancionado directa o indirectamente por motivos de orientación sexual, por ejemplo:

- No poder pedir el permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho.
- No poder pedir permisos por enfermedad o visita médica del cónyuge o hijos o familiares de ese matrimonio o pareja de hecho.
- No poder pedir ayudas sociales reconocidas en convenios para cónyuge o hijos o familiares de ese matrimonio o pareja de hecho.
- No poder disfrutar de permisos relacionados con la maternidad o paternidad (biológica o por adopción).
- No ser promocionado/a por prejuicios entorno al buen hacer y a las capacidades profesionales derivados de su orientación sexual
- Ser descartado/a para determinadas ocupaciones o en sectores por estereotipos o etiquetas en torno a su apariencia, a su forma de vestir, a su forma de hablar, expresarse o incluso por una presunta vida sexual promiscua y desordenada, etc.
- Estar sometido a chistes, comentarios ofensivos, u hostigado por formar parte de una identidad sexual no normativa, LGTB.
- No poder expresar libremente sus vínculos afectivo-sexuales por trabajar en un ambiente laboral predominantemente heterosexualista.

### **Las personas transexuales/transgénero ante la discriminación laboral**

Una cuestión que merece una especial atención en la revisión de la situación sociolaboral de las personas con sexualidades y posiciones de género no normativas es la de las personas transexuales y transgénero. Según la Ley 3/2007, de 15 de marzo sobre el cambio registral de nombre y sexo, las personas trans podrán modificar su nombre y género en los documentos oficiales tras haber sido diagnosticados médicamente y completar dos años de tratamiento médico. La ley excluye de esta posibilidad a las personas extranjeras –salvo en situaciones de reciprocidad con sus respectivos países– y a las personas menores de edad. Si bien el no requerimiento de intervenciones de reasignación sexual ha sido recibido con alivio por el colectivo trans, el requerimiento de diagnóstico incide en la patologización, y la demanda de dos años de tratamiento favorece situaciones de discriminación: muchos contratadores dudan o rechazan contratar a alguien cuyo aspecto y presentación de género no se corresponde a sus documentos legales. Por otro lado, y fundamentalmente en el caso de las mujeres trans migrantes su imposibilidad de acceder a una documentación legal con su nombre y género elegidos, unido a la fuerte transfobia presente en nuestra sociedad, hace que acaben concentrándose en nichos laborales desprotegidos y no reconocidos como tales, como es el caso de la prostitución.



## **4. Discapacidad y discriminación: de la exclusión a la diversidad funcional**

**Pablo Santoro**

La ONU estima en 650 millones (alrededor del 10% de la población mundial) el número de personas en todo el mundo que viven con algún tipo de discapacidad. En España, según el Instituto Nacional de Estadística, había en el 2008 3,85 millones de personas con discapacidad. Al igual que los otros colectivos que venimos estudiando, las personas con discapacidad han sufrido tradicionalmente importantes desventajas en el acceso al empleo, desventajas estructurales que aún suponen, por ejemplo, la persistencia de tasas significativamente más altas de desempleo o su concentración en ocupaciones de menor cualificación. Sin embargo, a diferencia de las mujeres o las minorías étnicas, han sido las últimas en desarrollar una conciencia específica de esta discriminación. Señal de este “retraso” en el despertar de sus reivindicaciones la encontramos en lo tardío de su inclusión entre los sujetos específicos de derechos humanos: solamente en mayo del 2008 entró en vigor la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el cual los Estados miembros de la ONU reconocían finalmente el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, incluyendo el derecho a “ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”.

En este apartado comenzaremos introduciendo el enfoque actual en la comprensión de la discriminación por motivo de discapacidad, para pasar inmediatamente a presentar algunos datos sobre la relación entre discapacidad y mercado de trabajo, así como a explicitar el cambio en orientación que han sufrido las políticas de empleo dirigidas a la integración de las personas discapacitadas. Finalizamos señalando brevemente la situación específica de las mujeres con discapacidad, en quienes la discriminación por género se suma a su condición de discapacitadas, constituyendo así un claro ejemplo de las discriminaciones múltiples que estudiaremos en el último apartado de este módulo.

### **4.1. La conceptualización de la discapacidad: del modelo médico al modelo social**

Tradicionalmente las ciencias sociales han mostrado escaso interés por el tema de la discapacidad. Tal y como señalaba el estudioso de la discapacidad Len Barton (2005), sociólogos, antropólogos y economistas han tendido a aceptar la hegemonía dominante, que ve la discapacidad desde un punto de vista puramente médico, entendiendo que los problemas relacionados con la discapa-

cidad correspondían al ámbito del cuerpo individual, mientras que de sus soluciones debían encargarse únicamente el entorno sanitario y los profesionales de la rehabilitación física y psíquica. Igual posición cabe atribuir a la perspectiva tradicional más extendida en las ciencias jurídicas, las políticas públicas y gran parte de la ciudadanía: desde esa visión exclusivamente biomédica, poco parecía existir en la discapacidad que apelara a las personas “normales”.

Pero durante las últimas décadas ha tenido lugar un importante cambio en la forma de comprender y conceptualizar la discapacidad, que ha llegado a dar forma a lo que se conoce como el “modelo social de la discapacidad”. Desde esta perspectiva teórica, la problemática de la discapacidad se sitúa antes en la sociedad, organizada por y para gente no discapacitada, que en el propio individuo. Así, se entiende que la discapacidad no vendría determinada tanto por las insuficiencias o limitaciones individuales como por la forma en la que la sociedad interpreta y reacciona ante las diferencias corporales o funcionales de ciertas personas y que, en la mayor parte de los casos, conduce a generar un medio material y social hostil a la diferencia.

A esta evolución teórica no ha sido ajeno el propio movimiento social de las personas con discapacidad. Al igual que sucedió con otras minorías, en los años sesenta, y esencialmente en EE. UU., comenzó a organizarse un movimiento crítico dentro del colectivo de discapacitados que reivindicaba una visibilidad nueva y una consideración nueva del hecho de la diferencia, y que se englobaría bajo el término “Filosofía de vida independiente”. Algunas personas con discapacidad se rebelaron frente a lo que entendían como una imposición médica y reivindicaron el derecho a decidir sobre sus propias vidas por ellas mismas, en lugar de verse sujetas a las directrices de los expertos. Comienza entonces a proponerse que la discapacidad no se encuentra principalmente en una deficiencia del individuo, sino en unas estructuras sociales que marginan a las personas con discapacidad y las excluyen de la participación en la vida colectiva (Rodríguez Díaz y Ferreira 2010, pág. 293). Es también desde la perspectiva del activismo cuando se comienza a comprender la discapacidad en un sentido transversal: dentro de la “Filosofía de vida independiente” se integran personas con diferentes tipos de discapacidad (física y mental, además de limitaciones en la vista o en el oído), pero que entienden ser objeto de una común situación de discriminación.

Es, por tanto, en la estela del propio activismo, donde podemos situar la aparición de una nueva forma de comprender la discapacidad. Desde esta nueva perspectiva se emprende una crítica del modelo clásico en el que se ha teorizado y actuado frente a la discapacidad, ahora caracterizado como “modelo biomédico”, y se lo contrasta con el “modelo social” que se quiere implantar.

Los aspectos principales en los que se contrastan los dos modelos son los siguientes:

- Primero, en donde se sitúa la **raíz del problema**. Mientras que el modelo médico identifica el problema en la propia deficiencia del individuo, el modelo social se fija en las características del entorno y en cómo estas refuerzan o mitigan las limitaciones que puedan sufrir personas con necesidades específicas.
- En segundo lugar, en el **objetivo** que han de tener. El modelo médico tradicional consideraba prioritaria la adaptación del individuo a la norma socialmente establecida de la “corrección” física o mental, mediante una rehabilitación médica que habría de “arreglar” la deficiencia. El modelo social, por el contrario, se centra en la modificación del entorno, de modo que este se vuelva lo más accesible e inclusivo posible.
- El tercer punto de contraste entre los modelos podemos encontrarlo en el **tipo de conceptos** que utilizan. El nuevo modelo social no recurre ya a términos médicos, que muchas veces incluyen una dimensión peyorativa, sino que utiliza conceptos valorativamente más neutros y procedentes de las ciencias sociales.
- El último aspecto donde se oponen ambos modelos es también **terminológico**. Ya no se utilizarían palabras como *minusválido* o *deficiente* –intrínsecamente despectivas– para caracterizar a las personas con discapacidad, sino que se tendería a términos más positivos, como el de personas con diversidad funcional, como veremos en el siguiente apartado.

En la siguiente tabla recogemos los cuatro aspectos en los que se contrastan el modelo biomédico y el modelo social:

	<b>Modelo médico</b>	<b>Modelo social</b>
Raíz del problema	El problema es individual: se encuentra exclusivamente en el individuo (“paciente”) y su propia deficiencia.	El problema es social: tiene su origen en las características (físicas, relacionales, etc.) de un entorno que es en sí incapacitante.
Objetivo de las intervenciones sobre las personas con discapacidad	Adaptación del individuo, mediante la rehabilitación médica y asistencial para lograr una “normalización” individual.	Adaptación del entorno, mediante la eliminación de las barreras y obstáculos que impiden la autonomía personal.
Conceptos que se utilizan	Conceptos médicos con connotaciones peyorativas.	Conceptos de las ciencias sociales con menor carga peyorativa.
Modos de denominar a las personas discapacitadas	Minusválidos, deficientes, retrasados.	Personas con discapacidad, personas funcionalmente diversas.

Así, pues, como podemos ver, en la nueva perspectiva teórica que propone el modelo social, el hecho central que genera la discapacidad no es la limitación funcional en sí, sino la discriminación social que esta comporta. Los diversos tipos de discapacidad se “unifican” esencialmente por la discriminación que sufren: si personas con discapacidades diferentes forman un único grupo es porque sufren discriminaciones de una misma naturaleza. Proponer esta comprensión de la discapacidad no significa negar las limitaciones que puede implicar una determinada condición física o mental, sino comprender que el modo en el que el entorno acoge e integra la diversidad de capacidades humanas o, por el contrario, la expulsa y excluye, cumple una parte central en la constitución de una situación discapacitante.

#### **4.2. De la minusvalía a la diversidad funcional**

Hemos señalado cómo el tránsito del modelo biomédico al modelo social de comprender la discapacidad conlleva un cambio conceptual profundo, una nueva forma de comprender el hecho de la diversidad de capacidades y de funciones de los seres humanos. Por parte de algunos activistas, se ha reivindicado que esta modificación ha de conducir igualmente a un cambio terminológico, que deje atrás el conjunto de significantes y significados que tradicionalmente se han adscrito al ámbito de la discapacidad.

El punto de partida de esta propuesta de modificación terminológica se encuentra en la idea, expresada por muchas de las investigaciones de la lingüística contemporánea, de que el lenguaje no es solo una herramienta de plasmación de una realidad “objetiva” externa, sino que es, ante todo, un elemento mediante el cual construimos significativamente el mundo en el que vivimos –al que solo damos sentido cuando le dotamos de un nombre. Cambiar el modo en el que hablamos de algo aparece, por tanto, como un paso necesario para cambiar el modo en el que lo concebimos y lo tratamos.

Desde esta visión se resalta que las denominaciones tradicionales de la discapacidad –minusvalía, retraso, deficiencia...– acarrean connotaciones extremadamente negativas. Todos estos términos comparten dos rasgos. En primer lugar, parten de una idea de déficit: hay algo que falta, algo sustancial que no se tiene, algo que haría falta para “ser normal”, un ser humano completo. En segundo lugar, implican una desvaloración de la persona así calificada: ese déficit conllevaría una menor capacidad en la constitución plena como ser humano –y por tanto, en último término, se asignaría un menor valor a la vida de ese ser humano. Estos conceptos “aluden a una falta, una carencia, una condición negativa (...) Cualifican a ciertas personas que se entiende que carecen de algo que la mayoría de las personas, las no discapacitadas, sí poseen: se las califica, así, como deficitarias, por tanto imperfectas, en consecuencia, sujetas a una desviación respecto de cierta “normalidad” (Rodríguez Díaz y Ferreira 2010,

pág. 290). Esta consideración de las personas con discapacidad como “seres humanos defectuosos” ha estado históricamente en la base de la aplicación a este colectivo de políticas eugenésicas, tales como la esterilización obligatoria.

### **La eugenesia y las personas con discapacidad**

Por eugenesia entendemos la filosofía social, de origen decimonónico y derivada de la aplicación de la teoría evolutiva darwiniana a la sociedad, que propugnaba una mejora biológica de la especie humana a través de una selección artificial de los “mejores especímenes” y, en ciertos casos, de la eliminación activa de los “ejemplares defectuosos”. Las prácticas de higiene racial y social de la Alemania nazi (1930-1945), de las que se estima que implicaron el exterminio de entre 200.000 y 275.000 personas caracterizadas como enfermos incurables o poseedores de taras hereditarias, constituyen el ejemplo más tristemente célebre de la aplicación estatal de una política eugenésica. Pero muchos otros países también llevaron a cabo programas eugenésicos. Uno de los de mayor extensión temporal fue el llevado a cabo en Suecia: desde 1934, cuando entró en vigor una ley que autorizaba la esterilización de los individuos irresponsables o incapaces, sin que fuese requerido su consentimiento o el de sus familiares, hasta 1996, cuando se clausuró definitivamente el programa, cerca de 230.000 personas fueron esterilizadas. La revelación de estas prácticas estatales, y de su continuación hasta las puertas del siglo XXI, supuso una conmoción en el país nórdico –tanto por el carácter inhumano de estas prácticas como por la evidencia de que la sociedad sueca había elegido durante mucho tiempo mirar hacia otro lado, aceptando tácitamente las políticas eugenésicas.

Frente a esta terminología negativa, se ha propuesto un nuevo término: *la diversidad funcional*. El empleo del término *diversidad funcional*, en efecto, reconoce el hecho de la diversidad de capacidades y funciones sin establecer jerarquías en cuanto al valor de las personas. Se trata de aceptar positivamente el hecho de la diversidad, partiendo de ella para diseñar más inclusivamente nuestro mundo común. Este término también quiere reconocer que, en último caso, todas las personas somos funcionalmente diversas, y que en la vida moderna todos necesitamos de “prótesis”: desde el transporte que nos conduce al trabajo, al ordenador que nos es necesario para desarrollarlo. Los apoyos tecnológicos, sociales, humanos, etc. son inescapables para todos los ciudadanos y, por tanto, en cierto sentido “todos somos en parte discapacitados”.

### **4.3. Discapacidad y empleo: algunos datos**

El trabajo, como hemos señalado, ha sido uno de los ámbitos donde la discriminación de las personas con discapacidad se ha hecho notar con más fuerza. Podemos ver algunos datos al respecto para nuestro país, tomados de las estadísticas sobre empleo de las personas con discapacidad que nos proporciona el Instituto Nacional de Estadística.

En el 2010 un total de 1.171.900 personas de edades comprendidas entre los 16 y los 64 años tenían certificado de discapacidad, pero únicamente el 36,2% trabajaba o se hallaba buscando un trabajo. La tasa de actividad de las personas con discapacidad es, por tanto, significativamente menor que la de la población general, en la que llega a un 74,4%. Este menor nivel de actividad resulta lógico cuando partimos de situaciones que, muchas veces, incapacitan para el desempeño de un trabajo. Pero incluso entre quienes se hallan activos,

la tasa de paro llegaba al 23,3%, siendo superior en más de 3 puntos a la de la población sin discapacidad. El 45% de estas personas en paro consideraban que su discapacidad era el principal motivo para no encontrar trabajo.

La población con discapacidad, por tanto, participa en mucha menor medida en el mercado de trabajo y quienes sí lo hacen se hallan desempleados en mayor medida que las personas no discapacitadas. Pero en lo que respecta al desempleo existen grandes diferencias entre los diversos tipos de discapacidad. De acuerdo con la encuesta sobre discapacidad del 2008, el mayor porcentaje de población ocupada se presenta en las personas con discapacidades auditivas y visuales (42,8% y 32,8% respectivamente), mientras que los colectivos que tenían limitaciones de aprendizaje y aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas (con un 8,2%) y de interacciones y relaciones personales (11,0%) son quienes menos se hallan empleados.

La diferencia entre las personas discapacitadas y la población general no la hallamos solo en la empleabilidad, sino también en el nivel ocupacional. En particular, se constata que el colectivo de personas discapacitadas se concentra en ocupaciones con menor grado de cualificación. Algo que cabe relacionar con discriminaciones que tienen su origen fuera o antes del mundo laboral, y en particular, con el menor nivel educativo que alcanza el grupo de las personas discapacitadas: solo un 10,5% de las personas con discapacidad poseen estudios universitarios, frente a un 24,5% de la población general.

### **Discapacidad y pobreza**

Existe una relación estrecha entre discapacidad y pobreza, que además funciona en los dos sentidos. Es decir, no solo quien tiene una discapacidad tiene una mayor probabilidad de encontrarse por debajo del umbral de pobreza, sino que la discapacidad se ceba más con los pobres. Según un estudio reciente (Colectivo IOE 2012), las personas con rentas bajas tienen hasta cuatro veces más riesgo de sufrir una discapacidad antes de los 65 años que aquellas que gozan de una economía saneada. Ello pone de manifiesto que las discapacidades están estrechamente ligadas a las condiciones precarias de vida y de trabajo. Así, el riesgo de que una persona padezca una discapacidad es de un 8% en los hogares que no superan los 1.000 euros de ingresos, mientras que solamente en un 2,45% de los hogares con rentas entre 2.500 y 4.500 euros mensuales se encuentra una persona con discapacidad.

La explicación de estas preocupantes cifras en la integración laboral de las personas con discapacidad puede atribuirse a razones diversas. Una de ellas la hallamos en los prejuicios y estereotipos sociales sobre las personas discapacitadas, que muchas veces ejercen de obstáculos en su contratación o suponen una desventaja cuando participan en algún proceso de selección.

### **Algunos ejemplos de estereotipos**

Algunos de los estereotipos que se han asignado a las personas con discapacidad son los siguientes (Ferreira 2008):

- Los discapacitados son incapaces de tomar decisiones sobre su propia vida.
- Las personas con discapacidad son incapaces de participar en la vida pública.
- Son personas asexuadas.

- Quienes tienen una discapacidad son personas infelices, lastimosas y sufrientes, por lo que transmiten un mal ambiente.
- Suponen una carga para quien las cuida.

Es evidente que estos estereotipos influyen en la integración laboral de las personas con discapacidad. Pero hay también constricciones materiales que influyen claramente en la imposibilidad de participación laboral plena de las personas.

El libro blanco del *Plan de accesibilidad 2003-2010* señalaba que, en un análisis de 282 edificios de uso público a lo largo de la geografía nacional, ninguno de ellos cumplía todos los requisitos exigidos de accesibilidad para personas con movilidad reducida. El mismo estudio recogía también una encuesta entre personas discapacitadas que utilizan los transportes públicos: desde la experiencia de estas personas, todos los medios de transporte sin excepción, tanto urbanos como interurbanos, resultaban deficientes en cuanto a su accesibilidad (Libro blanco, 2003).

Si bien la situación ha venido mejorando sensiblemente desde la fecha de elaboración de ese estudio, aún persisten infinidad de barreras arquitectónicas. ¿Y no parece extremadamente difícil tener un trabajo cuando uno no se puede desplazar hasta él –o requiere de caros transportes privados que estén adaptados– ni puede muchas veces entrar en el edificio donde se supone que ha de trabajar?

#### **4.4. Hacia un modelo integrado del empleo de las personas con discapacidad**

En las sociedades modernas, tener trabajo aparece como un elemento necesario para acceder a la condición de ciudadano “pleno”. Por la autonomía personal y económica que se adquiere, por supuesto, pero también porque supone una carta de ciudadanía en un sentido más general: solamente quien trabaja, quien está dentro del mercado laboral, es juzgado como una persona válida, como alguien que realiza una aportación a la sociedad.

Por ello, no es reciente la existencia de iniciativas para la integración laboral de las personas con discapacidad. Sin embargo, en línea con la señalada evolución desde el modelo médico al modelo social, también en las estrategias de integración se habría producido un cambio. Las políticas de inserción laboral de las personas discapacitadas han vivido una evolución desde una estrategia tradicional que se centraba en las transferencias de renta, los subsidios y el empleo protegido hacia una política de empleo que persigue ante todo la integración social en entornos normalizados (Malo Ocaña 2003, pág. 46).

La política de empleo hacia las personas discapacitadas tiene hoy como objetivo la normalización de su trabajo dentro de la política general de empleo, intentando no fomentar la existencia de empresas u organizaciones que, ofreciendo un trabajo a las personas discapacitadas, tengan el efecto de segregarlas del mercado laboral ordinario.

El modelo clásico de integración laboral de las personas con discapacidad partía de una segregación ocupacional de estas personas. Dado que no se las consideraba válidas para el desempeño de un trabajo normal, se generaban centros especiales de empleo, con ocupaciones específicas. Se trataba de un modelo de cariz asistencial y caritativo.

Esta estrategia puede ejemplificarse en nuestro país por la Organización Nacional de Ciegos, la ONCE, fundada en 1938. Una de las actividades originales de la asociación, en el duro contexto de la posguerra que dificultaba aún más la subsistencia de las personas con alguna discapacidad, fue poner en marcha una lotería propia, el popular cupón de la ONCE, cuya venta dio trabajo durante años a una gran proporción de las personas ciegas. A lo largo de la historia de la ONCE también se han promovido otros espacios específicos para personas con discapacidad, y en particular talleres o entornos laborales donde se realizaban tareas consideradas “típicas” para los discapacitados (entre ellos, destacaban ocupaciones “nicho” para las personas ciegas, tales como telefonistas o fisioterapeutas).

Esta perspectiva clásica, por tanto, suponía una forma de acceder al trabajo para las personas con discapacidad, pero solo dentro de una segregación laboral respecto del empleo “normal”. Sin negar el importante papel que instituciones como la ONCE han cumplido históricamente, hoy en día las políticas laborales hacia las personas discapacitadas ya no fomentan esta forma segregada de inserción laboral, sino que persiguen una integración plena en el mercado laboral ordinario. No se trata ya de caridad, sino de acabar con la discriminación y establecer una igualdad de derechos, persiguiendo una integración plena en todos los sectores productivos y entornos de trabajo. Esto no significa la ignorancia de algunos condicionantes que establece la discapacidad: es preciso tener en cuenta que la diversidad funcional de un individuo puede imposibilitar o dificultar en gran medida su desempeño de ciertas ocupaciones. Pero incluso en el caso de una persona con una discapacidad que no afecte al desempeño de su puesto de trabajo, esta encuentra muchas dificultades que no tienen que ver con su capacidad laboral, sino con barreras de acceso y políticas que no tienen en cuenta la diversidad funcional. La segregación laboral no soluciona este hecho, sino que de hecho lo acrecienta, al situar el problema en la propia persona y no potenciar la modificación de los entornos de trabajo para hacerlos más inclusivos y acogedores con la diversidad.

Esta nueva filosofía de no segregación ha modificado las prácticas y políticas de inclusión laboral de las personas con discapacidad, inspirando, por ejemplo, la apertura de las oposiciones públicas a personas con minusvalía reconocida. Así, actualmente la ley española establece la reserva de un número de plazas en la convocatoria de oposiciones públicas (cinco por ciento del total) a personas con discapacidad. Igualmente se halla detrás de la modificación en los entornos laborales hacia la generalización de un diseño funcionalmente



inclusivo. No solo nos referimos a barreras arquitectónicas, sino a toda una nueva filosofía del diseño y la accesibilidad, en la que las nuevas tecnologías, por ejemplo, pueden llegar a funcionar como herramienta que posibilita una mayor inclusividad.

#### 4.5. Discapacidad y género

Si reciente es la atención crítica a la discapacidad, más reciente aún es el reconocimiento del efecto más discriminante del género en las personas con discapacidad. En efecto, las mujeres con discapacidad afrontan otros problemas que profundizan la segregación social que ya afecta a los varones.

Esta diferencia de género se proyecta igualmente sobre el mercado de trabajo. En el entorno europeo, España registra, junto con Italia, la mayor discriminación de género en el acceso al empleo de las personas con discapacidad (Colectivo IOE 2003, pág. 124), algo que se hace visible en las diferentes tasas de actividad y paro de varones y mujeres discapacitados: mientras que la tasa de actividad masculina llega al 40,4%, la de las mujeres con discapacidad es diez puntos inferior (31%), y el porcentaje de mujeres discapacitadas en paro supera en tres puntos porcentuales al de los varones (25% frente a 22,3%).

El género aparece así como un agravante de la segregación social y laboral que sufren las personas discapacitadas. Esta profundización de la discriminación que podemos observar cuando tomamos en cuenta simultáneamente discapacidad y género es un ejemplo de la importancia de las discriminaciones múltiples, que estudiaremos en la última unidad, “Perspectivas teóricas emergentes para abordar discriminaciones múltiples”, de este módulo.

#### Algunos ejemplos de discriminación de discapacidad y género

- Negación de la sexualidad y la maternidad.
- El diseño de los apoyos técnicos está basado mayormente en la fisiología masculina.
- Exclusión de la representación política, sindical o en las propias organizaciones de discapacitados, cuyas juntas directivas son mayoritariamente masculinas.
- El aspecto más oscuro: la violencia de género.

## 5. Otros motivos de discriminación laboral

### Pablo Santoro

Finalizamos este repaso por los principales colectivos sociales que se encuentran en situaciones de discriminación laboral con una breve exposición de otros motivos que dan lugar a discriminación laboral, según la clasificación que maneja la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

#### 5.1. Discriminación por motivo de edad

En todas las sociedades se produce una división etaria del trabajo, de tal modo que existe una relación de las diferentes etapas del ciclo vital con unas u otras ocupaciones, formas de participación en el mercado de trabajo, etc. En buena medida, de hecho, la definición de una edad como tal se ha efectuado tradicionalmente por la relación con la actividad laboral: los jóvenes serían aquellos que aún no trabajan, y en lugar de ello, estudian y se preparan para una futura inserción en el mercado laboral. Los ancianos, por el contrario, serían aquellos que ya se han jubilado y han abandonado el mercado de trabajo. La comprensión clásica de la relación entre edad y trabajo partía, por tanto, de una biografía laboral relativamente clara, con fases y pautas nítidas en la inserción y abandono del mercado laboral.

Esta situación se ha complejizado en las últimas décadas. La modificación en las condiciones de trabajo en el postfordismo ha dado lugar a una alteración del ciclo vital clásico, de la “narración biográfica” lineal: hoy se han generalizado situaciones más excepcionales tanto en la entrada como en la salida del mercado laboral. Lo que entendemos como “discriminación por motivo de edad” se sitúa ante todo en estas situaciones y se centra por tanto en los trabajadores de ambos extremos del espectro de edades.

El colectivo sobre el que la discriminación por edad actúa con mayor fuerza son las personas mayores de 45-50 años, y en especial en su relación con el desempleo. Si bien este grupo de edad muestra menores tasas de desempleo que los jóvenes, existe un mayor porcentaje de parados de larga duración. Es decir, las personas de más de 45-50 años tienen muchas dificultades en encontrar un nuevo trabajo si se han quedado en paro. La edad se constituye en una desventaja a la hora de encarar procesos de selección, presentarse a entrevistas, etc. De este modo, en muchos casos el paro en edades de más de 50 años resulta una expulsión definitiva del mundo laboral, con el consiguiente efecto sobre la situación económica, social y emocional del individuo. Igualmente, la extensión de las prejubilaciones como instrumento de regulación laboral y los debates actuales sobre el adelanto o retraso de la edad de jubilación es-

tarían generalizando trayectorias más anómalas de abandono del mercado laboral, en las que aparece la posibilidad de discriminar a aquellos trabajadores de edades más avanzadas.

Parte de la explicación de esta discriminación la hallamos en la existencia de una serie de estereotipos y actitudes prejuiciosas frente a las personas mayores. Estereotipos que causan que en ocasiones las empresas consideren que los trabajadores de mayor edad son lentos de aprendizaje, poco adaptables y de salud frágil, que entrañan un coste mayor y muestran una menor productividad o resultan más problemáticos. Estos prejuicios se acrecientan por una ideología dominante que ensalza la juventud y lo nuevo, así como por un ritmo de cambio social e innovación que impone una creciente sensación de obsolescencia de los conocimientos. Es por ello por lo que, frente a la visión tradicional que ponía en valor la experiencia y la “sabiduría” que poseían las personas mayores, ahora se considere erróneamente que estos pueden constituir obstáculos para aceptar los cambios y la innovación en el contexto de la empresa.

Un dato esperanzador al respecto lo hallamos en la creciente conciencia social respecto a la discriminación hacia las personas de mayor edad. Según una encuesta realizada por la Comisión Europea en noviembre del 2009, el 58 por ciento de los europeos consideraba que la discriminación hacia los trabajadores de mayor edad era algo generalizado en su país. Dato que señala la necesidad de continuar trabajando desde las políticas públicas en una atenuación de esta discriminación.

El otro grupo de edad que resulta objeto de una discriminación laboral específica es el colectivo juvenil. No todas las dificultades que los jóvenes afrontan en el mercado de trabajo pueden atribuirse a un prejuicio directo respecto de la juventud, aunque es cierto que ésta encuentra cada vez mayores obstáculos para acceder al empleo. Si bien se trata en la mayoría de los casos de una cuestión de política económica y laboral de carácter general, es difícil negar que la juventud sufre una segregación laboral que se ha ido haciendo más significativa en las últimas décadas y que nos enfrenta hoy con cifras de paro juvenil alarmantes y con preocupantes situaciones de precariedad laboral entre los jóvenes, que dificultan o imposibilitan el planteamiento de proyectos vitales estables, e indudablemente influyen, por ejemplo, en el retraso de la emancipación del hogar familiar y en el logro de una autonomía plena de los jóvenes.

Como ya hemos señalado, este aumento de las dificultades de los jóvenes para ingresar en el mercado de trabajo expresa una modificación en la trayectoria clásica de inserción laboral de la juventud: donde antes la juventud aparecía como un período transicional y de formación en el que los individuos se preparaban para insertarse en la “forma estándar de empleo” –la del trabajo asalariado de duración indefinida y a tiempo completo, con los derechos sociales y laborales asociados a dicha forma de empleo–, la inserción laboral de los jóvenes es hoy completamente diferente. Atrás queda el modelo de biografía laboral asociado a una estabilidad en el trabajo, en el que las trayectorias la-

borales implicaban una inserción casi “automática” en el mercado laboral tras acabar el período formativo, a la que seguiría una progresión laboral en forma lineal, con logros laborales siempre acumulativos. Hoy en día, por el contrario, la experiencia del trabajo juvenil implica más bien una serie de trabajos precarios y/o sometidos a procesos de aprendizaje que se encadenan con sucesivos contratos de prácticas, de formación, empleos en forma de becas, etc. y que no presentan un horizonte futuro de estabilidad laboral (Santamaría 2010).

Podemos señalar cuatro grandes tendencias actuales en el trabajo juvenil. En primer lugar, el mantenimiento de **altas tasas de paro**, que a raíz de la crisis económica de los últimos años se han disparado aún más. Un segundo aspecto sería la **precarización de las condiciones** laborales de los jóvenes, con la existencia de una altísima flexibilidad y temporalidad en la contratación. Esta precariedad tiene consecuencias diversas: insuficiencia de los salarios, temporalidad en la contratación; carencia de garantías y derechos laborales; abuso de modalidades excepcionales de contratación; flexibilidad en el despido, etc. Esto supone, en tercer lugar, que los jóvenes enfrentan una gran **incertidumbre en sus trayectorias laborales**, que se traduce en una más generalizada incertidumbre vital. Por último, hay que resaltar que el empleo juvenil se acumula en los **segmentos ocupacionales de menor nivel**: los jóvenes ocupan de forma destacada los segmentos ocupacionales más descualificados, muchas veces con independencia de su propia cualificación. Estas cuatro condiciones han conducido a que se haya propuesto que el trabajo de los jóvenes es hoy, antes que empleo en el sentido clásico, “cuasi-empleo” (Santamaría 2010), es decir, un empleo al que le falta algún elemento para entrar dentro de la norma estándar de empleo “clásica”.

Si bien, como ya hemos señalado, estos pésimos indicadores de la situación laboral de la juventud no cabe atribuirlos directamente a la existencia de prejuicios frente a la juventud, no cabe duda de que unas políticas públicas que pretendan lograr un trato igualitario y no discriminatorio para todos los colectivos sociales han de encarar esta realidad, que supone una clara desventaja para los jóvenes en el mercado de trabajo. Adicionalmente, según señala la OIT, las personas jóvenes han sido las más afectadas por la crisis económica de los últimos años, lo cual hace más urgente si cabe intervenir al respecto.

## **5.2. Discriminación por motivos religiosos**

La discriminación por motivos religiosos consiste en la discriminación o segregación en el mercado de trabajo por razón de profesar una religión minoritaria. En rigor, la discriminación religiosa no suele limitarse al ámbito laboral, sino que suele extenderse a todos los ámbitos de la vida de la persona que no profesa la religión mayoritaria o aceptada en el lugar donde vive. En múltiples ocasiones esta discriminación se superpone a actitudes racistas o de discriminación étnica.

Aunque la discriminación religiosa resulta más acusada en países o regiones donde no existe libertad de religión y culto, esto no significa que se halle ausente en nuestras sociedades. En Europa, a pesar de las legislaciones que garantizan la libertad religiosa, los datos disponibles nos indican la existencia de una cierta discriminación por motivos de religión que generalmente se proyecta sobre las personas de religión musulmana. Así, de acuerdo con la encuesta EU-MIDIS 2009, 1 de cada 3 musulmanes dicen haber sufrido discriminación en los últimos 12 meses en la UE-27, un porcentaje significativamente más elevado que otros colectivos étnicos o religiosos. La policía dio el alto a una media de 1 de cada 4 musulmanes encuestados durante los últimos 12 meses, y el 40% de ellos están convencidos de que fue debido a su origen étnico minoritario o a su condición de inmigrantes. El 80% no denunció estos actos de discriminación, considerando que el sistema judicial no les defenderá en estos casos. Estas estadísticas nos indican la persistencia de situaciones de discriminación que, sin duda, encuentran una proyección en el entorno laboral.

En unas sociedades cada vez más multiculturales y donde coexisten religiones y creencias diversas, la lucha contra la discriminación por motivos de religión cobra una creciente importancia. En cuanto a su proyección sobre el mundo laboral, la OIT señala tres aspectos que se convierten en retos para el futuro inmediato: la lucha contra la discriminación en la contratación a personas de otras religiones (incluyendo garantizar la libertad de no revelar la religión que se profesa); la eliminación de los conflictos relacionados con la práctica de la religión en el lugar de trabajo; y por último, la necesidad de gestionar positivamente los lugares de trabajo donde hay diversidad religiosa (OIT 2011).

### **5.3. Discriminación por motivos políticos**

La discriminación basada en las ideas políticas suele referirse a las actividades de las personas que se oponen a los principios políticos establecidos, o que simplemente delatan opiniones distintas, y que resultan perseguidas o penalizadas por ello. Al igual que señalábamos respecto de la discriminación por motivos religiosos, este tipo de discriminación se halla más presente en países con escasa libertad política, teniendo menos protagonismo en los regímenes democráticos donde la ley reconoce y garantiza la libertad de opinión, creencias y afiliación política.

Sin embargo, y a pesar de su manifiesta ilegalidad, hay que señalar la persistencia relativa en nuestro entorno de una forma concreta de discriminación política: la discriminación antisindical. Según recogen las organizaciones sindicales, en algunos entornos continúan existiendo represalias contra trabajadores por su participación activa en actividades sindicales, represalias que muchas veces implican acoso laboral y presiones por parte de la empresa y en ocasiones llegan hasta el despido o la falta de renovación del contrato. Hay que resaltar que estas conductas discriminatorias suponen una lesión de la

libertad sindical, incluso cuando se dirigen a trabajadores no afiliados a un sindicato, y que son, por tanto, no solamente una forma de discriminación, sino contrarias a la legislación laboral y a la Constitución española.

#### **5.4. Discriminación por razón del estado de salud o estilo de vida**

De acuerdo con la legislación laboral, siempre que se lleve a cabo un reconocimiento médico de la salud de los trabajadores, y en especial de forma previa a la contratación, su objeto debería ser exclusivamente la evaluación de la capacidad física de la persona para realizar las tareas relacionadas con el puesto de que se trate. Sin embargo, existen determinadas condiciones de salud o patologías que, sin repercutir sobre el desempeño del trabajo, se tornan en razones para la discriminación laboral. Hablamos así de discriminación por razón del estado de salud cuando determinadas enfermedades o situaciones de salud, sin tener una influencia sobre el desempeño laboral, se convierten en un motivo de discriminación o trato diferencial en el acceso o mantenimiento del puesto de trabajo. En parte puede relacionarse esta lógica de discriminación con la que sufren las personas con discapacidad, pero toma caracteres concretos que justifican su abordaje específico.

Esta clase de discriminación aparece ante todo en situaciones donde existe un estigma social relacionado con la enfermedad, que hace que esta genere rechazo y miedos irracionales por parte de empleadores o compañeros de trabajo.

El ejemplo más prominente, en las últimas décadas, lo encontramos en la discriminación laboral que han experimentado las personas portadoras del VIH. Incluso cuando no existe ningún tipo de peligro para la salud de otras personas ni la enfermedad presenta ninguna consecuencia para la correcta realización del empleo, las personas seropositivas han sufrido una evidente discriminación en el ámbito laboral, y en primer lugar, en el acceso al mismo: algunas empresas aún solicitan pruebas obligatorias del VIH para acceder a determinados puestos de trabajo, algo que contraviene las normas nacionales e internacionales, que dictan que las pruebas de detección relativas al VIH siempre deberían ser voluntarias y que dichas pruebas o análisis nunca deberían realizarse a efectos de empleo. Esta práctica discriminatoria en la contratación de personas que viven con el VIH es solo la más visible de todas las que sufre este colectivo, y que incluyen falta de confidencialidad sobre los resultados de los exámenes médicos, preguntas relacionadas con el estado serológico en los formularios o durante la entrevista de reclutamiento, despido o cambio en las condiciones de empleo al descubrir que el trabajador es portador del VIH, e incluso *mobbing* y acoso laboral.

Si bien el VIH resulta el ejemplo más prominente de este tipo de discriminación, existen otras condiciones de salud que, siempre sin relación alguna con el desempeño de la ocupación, también dan origen a desventajas laborales y trato discriminatorio: sufrir de diabetes, obesidad o incluso cáncer puede llevar en ocasiones a ser discriminado en el empleo. Al decir de algunos investigadores, esta causa de discriminación ha ido mostrando una importancia creciente durante los últimos años, en buena medida por el propio desconocimiento y desatención social al respecto. Desarrollos recientes de la medicina genética incluso proyectan esa posibilidad de ser discriminado por la situación de salud hacia la mera probabilidad de desarrollar enfermedades en un futuro incierto.

### La amenaza de la discriminación genética

Los progresos en el conocimiento de la genética humana han dado lugar a avances esperanzadores en la prevención y tratamiento de muchas enfermedades. Pero sus implicaciones sociales van más allá del ámbito puramente terapéutico, para plantear cuestiones mucho más complejas en la organización social y laboral. La extensión de los tests genéticos y la creciente disponibilidad de información sobre la predisposición genética de los individuos a desarrollar posibles enfermedades en el futuro dan lugar a cuestiones difíciles de resolver. ¿Requerirán en el futuro las aseguradoras un examen genético de sus clientes antes de contratar un seguro? ¿Podrán las empresas solicitar la información genética de un aspirante a un puesto de trabajo para decidir si lo contratan o no, o para justificar el despido de un trabajador? En ese caso, nos enfrentaremos a formas nuevas de discriminación a las que será necesario dar nuevas respuestas legales, sociales y organizativas.

Relacionada en parte con la problemática de la salud, la discriminación en relación con el estilo de vida hace referencia a situaciones de discriminación, que penalizan ciertos estilos de vida considerados poco saludables, de modo que el tener sobrepeso, por ejemplo, pueda representar un inconveniente en la obtención o mantenimiento del empleo. En particular se utiliza este concepto para referirse a dos cuestiones: la discriminación por el exceso de peso y/o apariencia física y la discriminación laboral por la condición de fumador.

En relación con las personas con sobrepeso, aún son escasos los datos al respecto, pero los pocos estudios realizados llegan a conclusiones abrumadoras. Un informe publicado en el 2008 por el *International Journal of Obesity* concluyó que, en Estados Unidos, las tasas de discriminación por motivos de peso/estatura percibidos son, entre las mujeres, cercanas a las correspondientes a la discriminación por motivos de raza y, en algunos casos, superiores a las tasas de discriminación por razones de edad o de sexo. Otro estudio publicado en Suecia a partir de solicitudes de empleo ficticias, con fotografía incluida, concluyó que los solicitantes obesos recibían un 25 por ciento menos de convocatorias de entrevista que aquellos cuyo peso era normal, alrededor de la misma cifra que los solicitantes procedentes del Oriente Medio (OIT 2011, pág. 59). Como señala el primero de los informes citados, la discriminación por motivos de sobrepeso y apariencia física se ceba especialmente en las mujeres, constituyéndose en parte de la más general discriminación de género.

Por otro lado, también se ha destacado la creciente existencia de prácticas de empleo desfavorables para las personas fumadoras. En Estados Unidos, por ejemplo, muchas empresas no contratan a fumadores o llegan a penalizar a los antiguos fumadores, pidiéndoles que coticen más por el seguro de enfermedad. Algunos investigadores críticos han interpretado que se estaría produciendo un cambio de lugares de trabajo libres de humo a lugares de trabajo libres de fumadores, insistiendo en el riesgo de discriminación contra los fumadores.

La discriminación por razón de estilo de vida resulta la inclusión más reciente, a nivel teórico y legislativo, entre las causas de discriminación laboral, y se trata también de una de las más controvertidas, pues los críticos de esta perspectiva indican que se habla aquí más de conductas individuales que de

factores sociales. No se produciría, pues, tanta desigualdad de oportunidades o relevancia de una variable de estratificación social en el sentido en el que nos referimos al sexo o la etnia, que son categorías forzosamente adscriptivas, sino que se estaría teniendo en cuenta aspectos que el individuo puede modificar y que, de acuerdo con el juicio médico, afectan claramente a su salud y, en el caso del tabaco, a la salud de otros. De acuerdo con la OIT, lo que parece más positivo sería encarar estas situaciones desde la propuesta de iniciativas afirmativas en el lugar de trabajo, tales como actividades de promoción de la salud y la actividad física o los programas para dejar de fumar, en lugar de fomentar prácticas que puedan ser consideradas discriminatorias.



## 6. Perspectivas teóricas emergentes para abordar discriminaciones múltiples

Carmen Romero Bachiller

Tal como hemos visto a lo largo de este bloque, las prácticas discriminatorias en el ámbito sociolaboral son múltiples y afectan a colectivos diversos. El quiebre de la figura monolítica del sujeto trabajador, que identificaba en términos de clase su situación colectiva de explotación en el mercado laboral, ha dado lugar a cambios en el abordaje de la situación de los diversos colectivos sociales en el marco de las relaciones laborales. En este sentido, son varias las perspectivas teóricas que vienen consolidándose para dar cuenta de la complejidad de dichas posiciones. A continuación nos centraremos en dos de los paradigmas principales, el paradigma de la justicia social, promovido por Nancy Fraser asentado en la promoción conjunta de redistribución, reconocimiento y representación como paridad participativa, y el paradigma interseccional, centrado en el abordaje de las discriminaciones múltiples. Finalmente, consideraremos la forma en que las políticas públicas dirigidas a promover la igualdad y la no discriminación han empleado las estrategias de **empoderamiento** y **transversalidad**, estrategias que emergieron en el marco de las políticas de igualdad de género, pero que han ampliado su espectro para articular discriminaciones múltiples.

### 6.1. Nancy Fraser y el paradigma de la justicia social: redistribución, reconocimiento y representación como paridad participativa

El planteamiento de Nancy Fraser de la justicia social parte de una reflexión de la necesidad de aunar dos estrategias de justicia social, las políticas de redistribución y las políticas de reconocimiento, que habitualmente se presentaban como escindidas y en ocasiones contradictorias. En sus primeros trabajos sobre este tema en la década de 1990, presentaba un paradigma bivalente de la justicia que identificaba reconocimiento y redistribución como estrategias bipolares para enfrentar la injusticia.

Fraser parte de la consideración de que las políticas dirigidas a fomentar la redistribución y el reconocimiento resultan antagónicas: mientras que en las políticas redistributivas se incide en la igualdad y se dirigen a la eliminación de las diferencias –y por tanto los colectivos sociales a los que va dirigidos–, en el caso de las políticas de reconocimiento se incide en la valoración de la diferencia, lo que tiende a su proliferación. Así pues, en el caso de las posicio-

#### Ved también

Veáse gráfico: “Paradigma bivalente de la justicia social Nancy Fraser”.

nes de clase, identificadas como forma “pura” de injusticia distributiva que requeriría de políticas de redistribución, estas políticas se dirigen efectivamente a paliar las situaciones más desfavorecidas en términos económicos, con lo que se tendería a erosionar la propia identidad o posición de clase. En el otro extremo se situarían, según Fraser, aquellas desigualdades definidas de forma “pura” por carencias de reconocimiento social. En esa posición va a situar a las sexualidades no normativas. Fraser argumenta que hay personas gay en todos los estratos sociales, pero que con independencia de su situación socioeconómica son objeto de falta de valoración social. La estrategia por tanto sería de reconocimiento e implicaría la afirmación del grupo, y por tanto, su reforzamiento. Así pues, para Fraser, la redistribución va dirigida a eliminar las diferencias y el reconocimiento a reforzarlas positivamente. Constituyen, por tanto, políticas antagónicas.

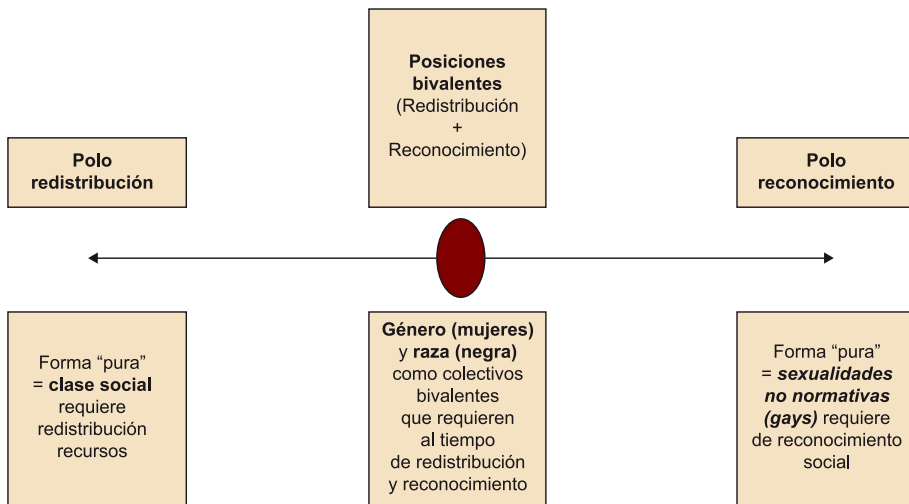
Pero ¿cómo podemos abordar las posiciones bivalentes? ¿Cómo podemos al tiempo anular las diferencias y reforzarlas? Fraser señala que existe una tensión en estas políticas y pone dos ejemplos de posiciones bivalentes, la de las diferencias de género que implican un ejercicio de subordinación de las mujeres y las de las diferencias basadas en principios racistas que establecen una jerarquía entre las posiciones racializadas, en particular, en el análisis de Fraser, para las personas negras. Ambos colectivos –mujeres y personas negras– necesitarían al tiempo políticas de redistribución dirigidas a paliar sus desventajas socioeconómicas –marcadas por menor salario y no reconocimiento del trabajo reproductivo y de cuidado en las mujeres y en la explotación y etnoestratificación laboral de las personas racializadas en el otro–; y políticas de reconocimiento, dirigidas a solventar la visión negativa o desvalorizada de ambos colectivos en la sociedad –como se ve en el intento por valorizar los ámbitos tradicionalmente identificados como femeninos y en el trabajo de invertir las imágenes negativas de la población negra, por ejemplo con la afirmación *Black is beautiful* (“lo negro es bello”). Si en el primer caso son políticas dirigidas a anular las diferencias de género o raciales, en el segundo caso se trata de afirmar positivamente las diferencias de aquellas posiciones discriminadas.

#### Lecturas recomendadas

Nancy Fraser (1997). *Iustitia Interrupta*. Santafé de Bogotá: Siglo del Hombre/Universidad de los Andes.

Nancy Fraser (2006). “Reinventar la justicia en un mundo globalizado”. *New Left Review* (núm. 36, ene./feb., págs. 31-50).

Paradigma bivalente de la justicia social Nancy Fraser



En ese sentido plantea que para conseguir la justicia social habría dos tipos de estrategias políticas. Por un lado **políticas afirmativas**, que no cambiarían en profundidad el marco de distribución de las diferencias sino tenderían a paliarlo, bien sea mediante la redistribución del estado del bienestar o el reconocimiento del estado liberal multicultural. Por otro lado y frente a ellas, defiende **políticas transformadoras** capaces de cuestionar los marcos en los que se construyen tales jerarquizaciones –mediante un cuestionamiento de los métodos de producción (socialismo) o a través de la deconstrucción de la forma en la que se configuran las categorías sociales.

**Ved también**

Veáse tabla “Modelo de justicia social de Nancy Fraser. Paso del modelo bidimensional al tridimensional”.

Sobre este planteamiento inicialmente bivalente, Fraser (2001; 2006) va a desplazarse a un **modelo tridimensional de la justicia social** al añadir un nuevo elemento a los requerimientos de justicia social: **la representación**, definida como **participación paritaria**. En este sentido, tal como señala Luis Enrique Alonso (2005) su planteamiento vendría a mimetizar el modelo de la estratificación social de Max Weber definido de forma tripartita en términos de **clase, estatus y poder político**. Así pues, en este modelo tripartito de la justicia identifica cómo las carencias de representación son especialmente acuciantes en el marco de la globalización. Mientras que redistribución y reconocimiento se configuran en el marco del estado westfaliano –modelo del Estado-nación–, en la actualidad gran parte de las decisiones y las injusticias superan dicho marco, con lo que se requiere de nuevos mecanismos y demandas de intervención.

Fraser identifica tres niveles de ausencia de representación:

- En primer lugar, las referidas a reglas sobre la toma de decisiones que niegan “a algunos sujetos incluidos en la comunidad la oportunidad de participar plenamente con el resto”, esto es, una situación de “ausencia de **representación político-ordinaria**” (Fraser 2006, pág. 38). Esto tendría que ver con la forma en que los sistemas electorales desestiman las posiciones minoritarias favoreciendo las posiciones mayoritarias, o cómo las minorías étnicas o las mujeres en tanto que colectivo discriminado por

motivos de género, no obtienen una representación correspondiente con su peso social.

- En segundo lugar, la falta de representación tiene que ver con el establecimiento de fronteras en la comunidad política, de tal forma que algunas personas se ven excluidas “de la posibilidad de participar **por completo** en los debates públicos sobre la justicia” (Fraser 2006, pág. 39). Este puede ser el caso de colectivos que no se ven reconocidos en los marcos vigentes de los estados nacionales y desearían la transformación de los mismos –como colectivos étnicos o nacionales que aspiran a independencia o autonomía territorial–; o bien a todas aquellas personas excluidas de unos derechos asentados fundamentalmente en términos de ciudadanía y que excluyen a las personas migrantes y en general a todas aquellas que no ostentan los derechos de ciudadanía.
- Por último, nos encontraríamos con la **ausencia de un marco adecuado**. La globalización ha venido a mellar la importancia de los Estados-nación en la configuración y garantía de derechos, con la intervención creciente de entidades transnacionales en manos de unas élites político-económicas sobre las que existe poco control, “excluyendo de manera efectiva la posibilidad de un proceso de toma de decisiones democrático y transnacional sobre temas relativos a la justicia” (Fraser 2006, pág. 40).

Para la resolución de estas carencias plantea que es necesario reconsiderar **quién** cuenta como sujeto de la justicia y **cuál** es el marco en el que esta se desarrolla. Como en el caso de las políticas de redistribución y reconocimiento, plantea dos modelos: una **política afirmativa** que cuestiona las fronteras existentes pero sigue aceptando el modelo del Estado-nación –en este caso el problema se resolvería volviendo a trazar los límites territoriales existentes y reorganizándolos en nuevos Estados-nación, lo que definiría a sus nuevos ciudadanos como los sujetos de los derechos. Un segundo modelo, **transformador** cuestionaría el marco del Estado-nación, puesto que muchas injusticias en la globalización no tienen carácter territorial. Esto permitiría desarrollar una **justicia democrática postwestfaliana** que resolviera la falta de representación metapolítica. Esta democracia se garantizaría mediante la “paridad participativa”, en dos sentidos: porque nos permitiría evaluar los acuerdos sociales que solo serían justos si permiten “a todos los agentes sociales relevantes participar en condiciones de igualdad en la vida social” (Fraser 2006, pág. 50); y porque la paridad participativa atiende al proceso de tal forma que solo serían legítimas si todas las personas pudieran participar en su elaboración de forma efectivamente igualitaria.

### **Críticas al modelo de justicia social**

El modelo de justicia social de Nancy Fraser, si bien enormemente valioso, ha sido objeto de varias críticas significativas. La más relevante es aquella que apunta a un problema fundamental en su identificación de las posiciones y colectivos demandantes de justicia social que aparecen como entidades exclusivas y excluyentes, lo que le impide dar cuenta de situaciones de discriminación múltiple. En su descripción da la impresión de las personas trabajadoras (clase) son varones, blancos heterosexuales; que las personas

gay son varones blancos de clase media; que las mujeres son blancas de clase media y heterosexuales; y que las personas negras son varones, gays y heterosexuales. Para una discusión más detallada de estas críticas ver C. Romero Bachiller (2003). “De diferencias, jerarquizaciones excluyentes, y materialidades de lo cultural. Una aproximación a la precariedad desde el feminismo y la teoría queer”. *Cuaderno de Relaciones Laborales* (vol. 21, núm.1, págs. 33-60).

Modelo de justicia social de Nancy Fraser. Paso del modelo bidimensional al tridimensional.

Pregunta que guía la acción política	Tipos de injusticias a combatir	Estrategia política necesaria	Formas de intervención política	
			Afirmación	Transformación
Qué se debe a los miembros de la comunidad en términos de justicia social	Formas “puras” de injusticia de redistribución → Clase social Posiciones “bivalentes” → discriminación por género (mujeres) y discriminación racial (personas racializadas) (injusticia de reconocimiento + redistribución) Formas “puras” de injusticia de reconocimiento → sexualidades no normativas	Redistribución	<b>Estado liberal benefactor</b> Reasignación superficial de los bienes existentes entre los grupos existentes Apoya la diferenciación entre los grupos Puede generar irrespeto	<b>Socialismo</b> Reestructuración profunda de las relaciones de producción Difumina los factores de diferenciación entre los grupos Puede contribuir a reparar algunas formas de irrespeto
		Reconocimiento	<b>Multiculturalismo central</b> Reasignación superficial del respecto entre las identidades existentes de los grupos existentes Apoya la diferenciación entre los grupos	<b>Deconstrucción</b> Reestructuración profunda de las relaciones de reconocimiento Desestabiliza la diferenciación entre los grupos
Quién debería contar como miembro y Cuál es el marco adecuado para la misma	1) Ausencia de representación político ordinaria 2) Exclusión de la comunidad política 3) Ausencia de un marco adecuado	Representación	<b>Política afirmativa de formulación del marco</b> Territorialidad estatal como base adecuada para construir el quién de la justicia Se opone a los marcos existentes pero acepta la gramática del encuadramiento del estado-nación Trata de volver a trazar las fronteras de los Estados territoriales existentes o de crear nuevos Estados “Espacio de los lugares”	<b>Justicia democrática postwefalana (globalizada)</b> El estado territorial no brinda base para determinar el quién de la justicia en todos los casos No eliminan totalmente la territorialidad estatal pero afirman que su gramática está desincronizada respecto a las causas estructurales de muchas injusticias globalizadas Tratan de corregir las injusticias cambiando no sólo las fronteras del quién de la justicia, sino el modo de su constitución, y la forma en que son tratadas “Espacio de los flujos”

Fuentes: Basado en: N. Fraser (1997). *Iustitia Interrupta* (pág. 45). Santafé de Bogotá: Siglo del Hombre/Universidad de los Andes; N. Fraser (2006). “Reinventar la justicia en un mundo globalizado”. *New Left Review* (núm. 36, ene/feb 2006, págs. 31-50).

## 6.2. Hacia un abordaje múltiple de las discriminaciones. La perspectiva interseccional

Tal como hemos visto en el apartado anterior, un proyecto especialmente problemático es dar cuenta de cómo las discriminaciones no se producen de forma singular, sino que se encarnan de forma compleja y múltiple. Una multiplicidad de discriminaciones que requiere de políticas capaces de atender a las configuraciones concretas que supone habitar espacios co-conformados por distintas desigualdades y a los que no es posible responder desde políticas que atiendan a la discriminación como efecto de un polo singular.

En esa dirección, la **perspectiva interseccional** dentro del feminismo lleva años constituyendo un marco desde el que analizar y enfrentar esta complejidad, que, sin embargo, resulta tan cotidiana. Si bien el término *interseccional* hay que agradecerlo a la teórica crítica del derecho Kimberlé Crenshaw (1989), el espacio teórico y político para abordar la forma en que la articulación de diferentes diferencias en posiciones singulares afectaba, en particular, a aquellas personas más vulnerables multiplicando los efectos de la opresión, tiene una tradición más amplia. Desde el feminismo Negro, Chicano/Latino y Postcolonial en EE. UU. se llevaba cuestionando la uniformidad del sujeto del feminismo, dando cuenta del efecto de la “multiplicidad de opresiones” en las vidas de muchas mujeres concretas y al que el feminismo hegemónico, blanco, educado, de clase media, heterosexual y “capacitado” no era capaz de responder, homogeneizando e invisibilizando las demandas distintas bajo la

afirmación “todas las mujeres estamos oprimidas”. Bajo ese paraguas, se invisibiliza la forma concreta en que actúa la opresión para cada una de las mujeres, dirá bell hooks (2004).

### **Bibliografía recomendada**

Para un análisis más detallado de la tradición y el legado que recoge Crenshaw en castellano, podéis ver:

**Carmen Romero Bachiller** (2005). “Postcolonialismo y teoría queer”. En: D. Córdoba; J. Sáez; P. Vidarte (eds.). *Introducción a la teoría queer* (149-164). Madrid: Egales.

**Eskalera Karakola** (2004). “Prologo”. En: bell hooks y otros (2004). *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Para referencias concretas sobre el mismo, destacar los clásicos del feminismo negro, chicano/latino y postcolonial:

**Gloria T. Hull; Patricia Bell Scott; Barbara Smith** (eds.) (1982). *All the Women are White, All the Blacks are Men, but Some of Us are Brave*. Nueva York: The Feminist Press.

**Barbara Smith** (ed.) (1983). *Home Girls: A Black Feminist Anthology*. Nueva York: Kitchen Table/Women of Color Press.

**Cherrie Moraga; Gloria Anzaldúa** (ed.) (1981). *This Bridge Called My Back. Writings by Radical Women of Color*. Nueva York: The Kitchen Table: Women of Color Press.

**Gloria Anzaldúa** (1987). *Borderlands/La Frontera. The New Mestiza*. San Francisco: Aunt Lute.

En castellano se pueden encontrar algunos de estos textos en: **bell hooks y otros** (2004). *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Recientemente se ha traducido el texto de Kimberlé Crenshaw “Cartografiando los márgenes. Interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color” en **Raquel (Lucas) Platero** (ed.) (2012, en prensa). *Intersecciones. Diálogos contemporáneos sobre la sexualidad en el Estado español*. Barcelona: Melusina.

Para una revisión de la interseccionalidad en torno a la cuestión del uso del hiyab por adolescentes en el aula, ver:

**Carmen Romero Bachiller** (2010a). “Indagando en la diversidad: un análisis de la polémica del hiyab desde el feminismo interseccional”. *Revista de Estudios de Juventud* (núm. 89, págs. 15-38).

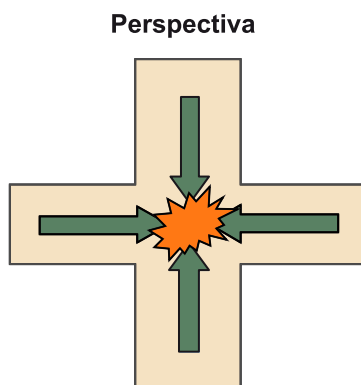
Para un análisis de la perspectiva interseccional en el análisis de la configuración de sexualidades y posiciones de género no normativas ver:

**Raquel (Lucas) Platero** (ed.) (2012, en prensa). *Intersecciones. Diálogos contemporáneos sobre la sexualidad en el Estado español*. Barcelona: Melusina.

El concepto de interseccionalidad lo desarrolla Crenshaw (1989) en un artículo donde analiza diferentes sentencias judiciales en el marco de las relaciones laborales, en las que mujeres negras demandaban a sus empresas por prácticas de discriminación, que eran rechazadas judicialmente porque no podían ser probadas como discriminaciones por razón de género, ni como discriminaciones por motivos raciales. Tal como recogía Crenshaw en cada uno de los casos, para comprobar la discriminación se aplicaban, separadamente, la legislación que prohibía la discriminación por género y la que prohibía la discriminación racial. Para ello en cada caso se comprobaba, separadamente, la situación laboral de las mujeres, por un lado, y la de las personas negras, por otro, en cada una de las empresas demandadas. Así, se llegaba a la conclusión de que no había discriminación de género, ni discriminación racial en dichas empresas,

y las mujeres negras demandantes perdían sistemáticamente sus demandas por discriminación. Tal como denunciaba Crenshaw, la aplicación de las leyes antidiscriminación como elementos independientes impedía la visibilización y la respuesta a los efectos de la conjunción de varias discriminaciones, esto es, su intersección. En sus propios términos:

“El hecho es que las mujeres negras pueden experimentar discriminación de varias formas y que la contradicción surge de nuestras asunciones de que sus reivindicaciones ante la exclusión deben ser unidireccionales. Consideremos la analogía del tráfico en una intersección, yendo y viniendo en cuatro direcciones distintas a un tiempo. La discriminación, como el tráfico en una intersección, puede fluir en un dirección y puede fluir en otra. Si ocurre un accidente en una intersección, puede ser causado por vehículos provenientes de distintas direcciones, y en ocasiones, desde todas ellas.” (Crenshaw 1989, pág. 149. Traducción propia.).



Visualización de la perspectiva interseccional  
para el análisis de las discriminaciones múltiples

### Lecturas recomendadas

**Kimberlé Crenshaw** (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* (págs. 139-167).

**Kimberlé Crenshaw** (1991). “Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color”. *Stanford Law Review* (vol. 43, núm.6, págs. 1241-1279). Traducido al castellano en: Raquel (Lucas) Platero (ed.) (2012, en prensa). *Intersecciones. Diálogos contemporáneos sobre la sexualidad en el Estado español*. Barcelona: Melusina.

En su elaboración del concepto, Crenshaw (1991) va a identificar dos tipos de interseccionalidad. Una **interseccionalidad estructural**, que da cuenta de las formas en que la experiencia de habitar en la intersección de distintos ejes de desigualdad conforma posiciones específicas que delimitan formas de opresión y subordinación sustancialmente distintas a las de las mujeres blancas. Y una **interseccionalidad política**, que da cuenta de las dificultades para desarrollar una agenda política que recoja las necesidades de las personas que habitan en la intersección de ejes de subordinación, por cuanto, al interpretarse las estrategias políticas en claves unidireccionales, suelen producirse situaciones de “desempoderamiento interseccional”, al tener que dividir sus energías en varias agendas políticas que, muchas veces, resultan antagónicas (Crenshaw 1991).

En la actualidad, la interseccionalidad es una perspectiva teórica que engloba a gran parte de la producción feminista en los últimos tiempos, por un lado, ampliando el trabajo analítico dirigido a desentrañar la articulación de diferentes diferencias en posiciones sociales concretas –desarrollando la interseccionalidad en su plano estructural–, y, por otro, alimentando la conformación de políticas públicas para abordar las discriminaciones múltiples –en su plano político. La expansión del concepto de interseccionalidad ha hecho que haya experimentado un gran desarrollo teórico que presentaremos brevemente para que nos permita identificar sus planteamientos y derivas fundamentales. Este último aspecto lo consideraremos en el siguiente apartado.

#### **Aportes a la perspectiva interseccional**

Una tradición que ha aportado bastante a la perspectiva interseccional ha sido la escuela británica de los estudios culturales y postcoloniales de arraigada tradición marxista cultural. Autores como Stuart Hall (1980, 1992), Paul Gilroy (1987), Avtar Brah (1996) o Nira Yuval Davis y Floya Anthias (1992) han destacado cómo los diferentes marcos de estructuración social se articulan y co-constituyen mutuamente. Sus trabajos marcan una ruptura con los modelos identitarios y el peligro de esencialismo que encierran, para optar por un análisis de las complejidades, los conflictos y las diferencias en cuya intersección emergen las distintas posiciones de sujeto, atendiendo a sus desplazamientos y su activación contextual y situada, mostrando así, las formas en que el género puede ser un espacio para vivenciar la exclusión racial o la raza el espacio donde experimentar la homofobia, por ejemplo.

Según plantean autoras como Baukje Prins (2006) o Jennifer Nash (2008), la interseccionalidad:

- Supone una alternativa a la política de la identidad al cuestionar las identidades como exclusivas y excluyentes y considerar las diferencias intra-grupales (Crenshaw 1991, 1296).
- Cuestiona modelos binarios que identifican alternativamente raza y género, como elementos separados y disyuntivos (Nash 2008, pág. 2).



- Visibiliza las exclusiones que experimentan aquellas personas múltiplemente marginalizadas y sus efectos.
- Tiende a evitar perspectivas “aditivas” o “multiplicativas” que identifican que las mujeres negras y obreras sufren una doble o triple opresión.

Baukje Prins (2006) identifica dos enfoques principales en la perspectiva:

- **Interseccionalidad sistémica.** Se trataría de un enfoque fundamentalmente estadounidense, que se caracteriza principalmente por denunciar la exclusión de los colectivos “marcados” en términos de género, raza/etnicidad y clase, –solo en ocasiones se considera igualmente la sexualidad–, en relación con las posiciones constituidas en “marco de normalidad/neutralidad”, –varones, blancos, heterosexuales, ciudadanos, de clase media– (Prins 2006). Este enfoque aparece aún bastante anclado en los modelos identitarios al enfatizar la importancia de ocupar la identidad como lugar de resistencia, y tendiendo a enfatizar cómo los ejes de opresión tienden a converger.
- **Interseccionalidad construccionista.** Un enfoque en la tradición de estudios culturales británicos que desarrolla una concepción más relacional y dinámica de las relaciones de poder, con análisis que atienden a los procesos por los que adquirimos y habitamos determinadas posiciones jerarquizadas y analizando el papel de las prácticas de producción subjetiva. Destacan cómo los ejes de opresión se co-constituyen y transforman mutuamente, permitiendo considerar potenciales divergencias y conflictos entre ellos. Esto ha hecho ampliar a concepción de la interseccionalidad que ya no sería solo una teoría que abordase la situación de posiciones e identidades marginalizadas, sino una teoría general de los procesos de subjetivación como ejercicios articulatorios transidos por desiguales y jerarquizadas relaciones de poder.

### **6.3. Políticas públicas para la promoción de la igualdad y la no discriminación: transversalidad y empoderamiento**

A lo largo del módulo hemos presentado algunas de las políticas públicas dirigidas de forma específica a los distintos colectivos discriminados. Pero si bien hay un amplio historial de políticas específicas y éstas tienen una indiscutible relevancia para la promoción de la igualdad de oportunidades, en los últimos tiempos se está incidiendo en la necesidad de implementar políticas públicas capaces de promover la igualdad y la no discriminación atendiendo a discriminaciones múltiples, aunque existen no pocas dificultades y conflictos, para determinar cómo desarrollar políticas efectivas. Una de las primeras estrategias empleadas viene incidiendo en tratar de ampliar las políticas de **transversali-**

**dad** y **empoderamiento** surgidas en el marco de la promoción de la igualdad de género a otros ámbitos de desigualdad, de tal forma que se refuerce a los colectivos vulnerables, para fomentar:

- su participación política en la toma de decisiones –promoción del **empoderamiento**;
- y la atención permanente a la forma en que determinadas políticas pueden agudizar las situaciones de discriminación de ciertos colectivos – **transversalidad**.

Para tratar de garantizar esos objetivos se está acudiendo a la perspectiva interseccional como marco desde el que considerar las discriminaciones múltiples. Pero tratar de plasmar la perspectiva interseccionalidad en las políticas públicas no es tarea fácil. Mieke Verloo (2006) realiza un análisis de las carencias de las políticas implementadas en el marco de la UE para promover la igualdad de diferentes colectivos. La UE viene siendo pionera en políticas antidiscriminación y empieza a hacerse eco de la necesidad de evitar formas de discriminación múltiple, fundamentalmente a partir de la ampliación de los motivos de discriminación recogidos en el artículo 13 del Tratado de Ámsterdam (1997) y en el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE (2000). Verloo analiza los marcos de producción de las desigualdades y las políticas adoptadas para subvertirlos, partiendo, respectivamente de los conceptos presentados por Crenshaw de interseccionalidad estructural e interseccionalidad política. Este análisis le permite identificar varios problemas para diseñar estas políticas:

- En primer lugar, considerar todas las diferencias como isomórficas y equivalentes adoptando un modelo de “talla única” es problemático porque pierde de vista las especificidades de las diferentes formas de desigualdad y, por tanto, impide responder de forma efectiva a las necesidades concretas de cada situación.
- En segundo lugar, remarcar las especificidades de cada posición como compartimento estanco, puede tender a homogeneizar dichas posiciones y reforzar categorías identitarias. Esta asunción parte de la consideración de las diferentes diferencias como sumatorias y complementarias, y por tanto, es incapaz de reconocer las tensiones y conflictos inherentes a habitar en la interfaz, encarnando posiciones múltiples en las que determinadas diferencias van a activarse (o no) como mecanismos de exclusión o discriminación en circunstancias concretas.
- Finalmente, señala los peligros de establecer primacías entre las distintas posiciones de desigualdad, de tal forma que las políticas públicas dirigidas a la promoción de la igualdad de oportunidades jerarquicen entre desigualdades, dejando ciertas posiciones huérfanas o subordinadas a aquellas identificadas como prioritarias. Esa es una cuestión relevante, en parti-

cular porque desde determinados frentes la irrupción de la interseccionalidad ha sido percibida como un ejercicio de desplazamiento de la primacía de las políticas de igualdad de género –no olvidemos, en ese sentido, que el concepto de transversalidad está tomado de las políticas públicas para promover la igualdad de género.

### **Transversalidad en el Estado español**

En el Estado español, la transversalidad sigue fundamentalmente centrada en la cuestión de género, y solo el Anteproyecto para una Ley de Igualdad de Trato, desarrollado por el ejecutivo de Rodríguez Zapatero, pero que no llegó a discutirse en el Parlamento, ha supuesto una intervención para combatir las desigualdades múltiples, aunque un tanto coja desde el inicio puesto que escindía radicalmente la cuestión del género, o más concretamente, la situación de desigualdad de las mujeres del resto de desigualdades. Se quería evitar así que se cuestionara la especificidad y la primacía de la desigualdad de las mujeres frente a otros marcos de desigualdad que pudieran desdibujarla o entrar en conflicto con esta forma de discriminación. Para un desarrollo más amplio de estas cuestiones ver: Raquel (Lucas) Platero (2012, en prensa). *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la Encrucijada*. Barcelona: Melusina y María Bustelo (2009). "Spain. Intersectionality faces a Strong Gender Norm". *International Journal of Feminist Politics* (vol. 11, núm. 4, págs. 530-546).

Frente a estos peligros Verloo (2006) defiende que un modelo que desarrolle una transversalidad en diversidad o transversalidad en (des)igualdad debería partir de los siguientes principios:

- “Las desigualdades se encuentran tanto en la esfera pública como en la privada (...).
- Las desigualdades no son equivalentes; las categorías sociales se conectan a las desigualdades de formas distintas.
- Las desigualdades son problemas dinámicos que se sitúan en variadas estructuras diversas, que se experimentan de forma distinta y que se (re)producen de formas diferentes.
- Las desigualdades no son independientes sino que están profundamente interconectadas, incluso son interdependientes.
- Las políticas frente a la desigualdad son abordadas desde perspectivas y por partidos políticos ampliamente distintos (...).
- Las luchas de poder entre distintas desigualdades están siempre presentes, puesto que son parte de la interseccionalidad (política).
- Estas luchas por la hegemonía tienen que ser abordadas y prevenidas mediante un cuidadoso equilibrio entre recursos e institucionalización, y organizando espacios o instituciones públicos para ello.” (Verloo 2006, pág. 224).

## Resumen

En este módulo hemos visto cómo se produce la discriminación en las relaciones laborales mediante el análisis de los principales colectivos discriminados en el ámbito sociolaboral y descripción de las estrategias y agendas políticas dirigidas a la promoción de la igualdad y la no discriminación. Así, hemos analizado la forma en que desde el feminismo se ha venido analizando la situación de subordinación de las mujeres, pasando del “problema que no tenía nombre” a la teorización del trabajo de reproducción y cuidado no remunerado de las mujeres, lo que se denominó la división sexual del trabajo. En esa dirección se han venido presentando los avances legislativos en el ámbito español para promover la igualdad de género en el mercado laboral, y los problemas y las resistencias para implementar las medidas que suponen. Igualmente, hemos analizado la discriminación laboral de las mujeres en España donde hemos destacado que la situación de las mujeres en el empleo viene definida por: una menor tasa de actividad; una menor tasa de empleo; una mayor tasa de paro; una mayor tasa de temporalidad; una fuerte segregación ocupacional y sectorial por sexo; importantes diferencias salariales por sexo; y una mayor tasa de trabajo femenino a tiempo parcial.

Además hemos ido analizando las discriminaciones raciales y étnicas, y señalando la importancia del llamado “racismo cultural” en la definición de determinadas culturas como “otras” y por tanto susceptibles de ser discriminadas. En este caso se encuentran las personas inmigrantes y otros colectivos como la comunidad gitana. Hemos analizado cómo la discriminación étnico/racial junto con un “marco institucional discriminatorio” redundan en una segmentación del mercado laboral definida como “etnoestratificación laboral” que va limitar el acceso a ciertos sectores o empleos. Analizando los datos estadísticos de empleo se comprueba la mayor incidencia del desempleo en la población inmigrante a partir de la crisis. Por otro lado, esta segmentación del mercado laboral está generizada, de ahí que se hable del “ciclo del trabajo doméstico” como mecanismo de integración laboral de las mujeres inmigrantes y de su incorporación a “cadenas globales de cuidado”.

Si habitualmente no se ha considerado la situación del colectivo LGTB con relación al empleo analizamos el marco legal y el conjunto de discriminaciones a las que hace frente el colectivo.

Abordando la situación de las personas con discapacidad, analizamos el paso de la conceptualización de la discapacidad desde el modelo médico al modelo social y el cambio de paradigma que supone una intervención entendida en términos de integración y adaptación de las personas con discapacidad presentadas como carentes a la concepción de la sociedad como discapacitante y la demanda de intervenir en la sociedad para que permita el acceso a todas las

personas en su diversidad. Se analiza la situación laboral de las personas con discapacidad en España y se analizan las especificidades de la discapacidad en relación con el género.

Se discuten discriminaciones por motivos de edad, religiosos, políticos o determinadas por el estado de salud y el estilo de vida.

Finalmente, se presentan varios modelos teóricos para el análisis de las discriminaciones múltiples. Así, comenzamos por la propuesta de Nancy Fraser de promover la justicia social por medio de la articulación conjunta de reconocimiento, redistribución y reconocimiento en términos de paridad participativa. A continuación se presenta el paradigma interseccional, presentando su primera elaboración por Kimberlé Crenshaw y después sus diferentes derivas teóricas. Para terminar, hacemos un análisis de las políticas públicas dirigidas a la promoción de la igualdad y la intervención para enfrentar las discriminaciones múltiples desde las ampliaciones de los conceptos de transversalidad y empoderamiento, más allá de sus primeros usos en el marco de las luchas por la igualdad de género.



## Glosario

**acciones positivas** *fpl* Instrumentos para alcanzar la igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, para superar situaciones de constatable desigualdad fáctica y que no han podido ser corregidas por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Son medidas excepcionales y solo pueden ser aplicables en tanto subsistan las discriminaciones y, para respetar el derecho de igualdad y no discriminación reconocido en la Constitución, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

**discriminación directa e indirecta** *f* Hablamos de discriminación cuando nos encontramos ante una situación en la que no se produce una igualdad de trato en cualquier ámbito de la vida social, como el sociolaboral, en el acceso a diversos servicios, o en las prácticas de interacción cotidiana. Esta no igualdad de trato puede darse por motivos de género, raza/etnicidad, clase, sexualidad, acceso a la ciudadanía, discapacidad, religión, edad, etc. Hablamos de discriminación directa cuando a una persona se la trata de forma menos favorable que a otra en una situación comparable, por cualquiera de los motivos antes señalados, o por otros semejantes. La discriminación indirecta ocurre cuando una práctica, condición o criterio aparentemente neutro coloca a personas de un colectivo particular en una situación de desventaja frente a otras, a no ser que tales prácticas, condiciones o criterios puedan justificarse objetivamente. La discriminación es una práctica sancionada legalmente, con lo que los casos de discriminación directa ya no resultan tan habituales. Sin embargo, las prácticas de discriminación indirecta son bastante más comunes de lo que imaginaríamos, particularmente por las dificultades para poder probar su existencia.

**empoderamiento** *f* Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (1995) como estrategia de intervención que debía guiar las políticas de igualdad con relación al género. El concepto incide en la necesidad de promover la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y en su acceso a posiciones de responsabilidad. Este planteamiento atraviesa las políticas de igualdad en el marco de la UE y en la actualidad ha ampliado su espectro más allá del género para englobar aquellas posiciones susceptibles de ser objeto de algún tipo de discriminación. El empoderamiento incentiva la participación política y por tanto promueve estrategias de “abajo arriba” lo que permite incentivar formas de liderazgo y participación política entre las mujeres y otros colectivos sujetos de discriminación.

*en empowerment*

**género** *m* Atributos y comportamientos asignados a lo femenino y a lo masculino y que son compartidos culturalmente por un grupo o sociedad determinada. La teoría feminista contemporánea ha distinguido entre sexo y género. Basándose, inicialmente, en el trabajo de Margaret Mead, *Sexo y temperamento en tres sociedades primitivas* (1935), la teoría feminista considera que el sexo es biológico y que el comportamiento de género es una construcción social. Esta definición y la propia distinción entre género y sexo ha sido objeto de profundos debates y revisiones dentro de la propia política y teorías feministas en las últimas décadas (sistema sexo-género).

**heterosexismo** *m* Este término hace referencia a una presunción explícita o inconsciente de que la heterosexualidad es el único modelo o forma de sexualidad y relación social “normal”. Muchas teóricas feministas afirmarían que la heterosexualidad, como institución y como ideología, es una piedra angular del patriarcado, refiriéndose a él como “heteropatriarcado”. Por ejemplo, el heterosexismo implica la supresión o la negación de la homosexualidad –masculina y femenina– y asume que todo el mundo es, o puede ser, heterosexual. Por otra parte, el heterosexismo descansa sobre la falacia que argumenta la superioridad de la dominación masculina y la inferioridad de lo femenino. Otras autoras también afirmarían que los valores y normas heterosexuales legitiman la división sexual del trabajo, potencian la homofobia y reflejan y refuerzan la ignorancia y los prejuicios sobre la vida de las lesbianas y otras minorías sexuales.

**sistema patriarcal** *m* Sistema de autoridad y poder masculinos que oprime y subordina a las mujeres a través de sus instituciones sociales, políticas y económicas. En cualquiera de sus formas históricas –feudal, socialista y capitalista– la sociedad patriarcal opera discriminando simultáneamente a través del sistema sexo-género y del sistema económico.

**techo de cristal** *m* Concepto que hace referencia a las dificultades para ascender en el mundo laboral a partir de determinados niveles de responsabilidad para personas de colectivos discriminados con independencia de su formación. Proveniente del análisis de la desigualdad por razón de género, responde a la constatación de que a pesar de la preparación de las mujeres hay una especie de “techo” en su carrera profesional que impide su acceso a puestos de responsabilidad. Este hecho se ha explicado por el ejercicio activo de “discriminación positiva” latente hacia los varones, que hace que sean preferidos para puestos de responsa-

bilidad. Son varias las explicaciones aportadas a este fenómeno, entre otras la consideración de la autoridad como un coto exclusivamente masculino; o el ejercicio de redes sociales informales, como los llamados *old boy's clubs*, espacios de sociabilidad en el entorno laboral del que generalmente quedan excluidas las mujeres y que favorecen entornos de confianza con los superiores que son priorizados de cara a una posible promoción. A esto habría que añadir el peso de la maternidad en la carrera profesional de las mujeres, que lleva a que se asuma la maternidad como responsabilidad femenina y se identifique a las mujeres madres como orientadas prioritariamente en el cuidado y no en la esfera laboral, con lo que quedan excluidas de posibles promociones.

**tecnologías del género** *f pl* Teresa de Lauretis en, *Diferencias. Etapas de un camino a través del feminismo*, 2000, y más concretamente en *Tecnologías del género*, 1987, se refiere a “la tecnología del género”, conceptualizando el género –de la misma forma que la sexualidad– no como una expresión natural y espontánea del sexo o la manifestación de unos atributos intrínsecos y específicas de los cuerpos sexuados en femenino o masculino sino que los cuerpos serían, metafóricamente, una superficie en la que se van registrando, esculpiendo –no sin ciertas resistencias por parte de los sujetos– los modelos dominantes, los prototipos y las representaciones de masculinidad y feminidad existentes y propagados por las formas culturales hegemónicas de cada sociedad según las épocas. Entre las prácticas discursivas principales que actúan de “tecnología del género” la autora señala: el cine, el sistema educativo, los discursos institucionales, prácticas de la vida cotidiana, los medios de comunicación, etc., es decir, todas aquellas, en el sentido foucaultiano del término, que utilizan en cada momento la praxis y la cultura hegemónica para nombrar, definir, plasmar o representar la feminidad (o la masculinidad), pero que al tiempo que lo hacen estarían creándola y produciendo efectos de realidad. Por esta razón, “la construcción del género es el producto y el proceso tanto de la representación como de la autorrepresentación”. Por otra parte, la autora, haciendo una relectura de Althusser, cree que se puede afirmar que la ideología funciona como tecnología del género, donde Althusser afirmará: “toda ideología tiene la función (que la define) de ‘constituir’ individuos concretos en cuanto sujetos” y el género tendría “la función (que lo define) de constituir individuos concretos en cuanto hombres y mujeres”.

**transversalidad** *f* Estrategia propuesta en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (1995) como marco en el que se debían implementar políticas dirigidas a la promoción de la igualdad de género. La transversalidad plantea que las políticas de igualdad no deben suponer un “apéndice” que identifique la situación de las mujeres como una “singularidad” que requiere de intervención específica, sin cuestionar el marco general de las políticas públicas que se identifican como “neutrales”. La transversalidad requiere que en el desarrollo de cualquier política se considere de forma transversal la cuestión de género como un elemento configurador de las relaciones sociales y que, por tanto, es necesario contemplar para una mejor intervención. Esta cuestión constituye un eje fundamental de las políticas de la UE, que en la actualidad ha ampliado la transversalidad de género para recoger las distintas formas de discriminación más allá del género, incorporando así una perspectiva interseccional. *en* mainstreaming



## Bibliografía

**Alonso, Luis Enrique** (2005). "¿Redistribución o reconocimiento? Un debate sociológicamente no siempre bien planteado?". En: Antonio Ariño Villaroya (ed.). *Las encrucijadas de la diversidad cultural* (págs. 469-495). Madrid: CIS.

**Amorós, Celia; de Miguel, Ana** (eds.) (2005). *Teoría feminista. De la Ilustración a la globalización* (3 vols.). Madrid: Minerva.

**Anzaldúa, Gloria** (1987). *Borderlands/La Frontera. The New Mestiza*. San Francisco: Aunt Lute.

**Barton, Len** (comp.) (2005). *Discapacidad y sociedad*. Madrid: Morata.

**Borderías, Cristina; Carrasco, Cristina y Alemany, Carmen** (1994). *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem/Icaria.

**Borderías, Cristina** (1996). "Identidad femenina y recomposición del trabajo". En: Aarrantxa Rodríguez; Begoña Goñi; Gurutze Maguregi (eds.). *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres* (págs. 47-65). Bilbao: Bakeaz/Centro de Documentación y Estudios de la Mujer.

**Brah, Avtar** (1996). *Cartographies of Diaspora. Contesting Identities*. Nueva York/Londres: Routledge.

**Bustelo, María** (2009). "Spain. Intersectionality faces a Strong Gender Norm". *International Journal of Feminist Politics*. (vol. 11, núm. 4, págs. 530-546).

**Butler, Judith; Puigvert, Lidia; Beck-Gersheim, Elisabeth** (2001). *Mujeres y transformaciones sociales*. Barcelona: El Roure.

**Butler, Judith** (2004). "El reglamento del género". *Deshacer el género*. México: Paidós.

**Cachón, Lorenzo** (2009). *La "España inmigrante": marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*. Barcelona: Anthropos.

**Cachón, Lorenzo** (2002). "Formación de la "España inmigrante": mercado y ciudadanía". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (núm. 97, págs. 95-126).

**Cachón, Lorenzo; Moldes, Rocío** (1999). *Prevenir el racismo en el trabajo en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMERSO).

**Candela Soto, Paloma** (2008). "Género, trabajo y políticas de igualdad". *Sociología del Trabajo. Revista cuatrimestral de empleo* (otoño, núm. 64, págs. 3-16).

**Casal, Marta; Mestre, Ruth** (2002). "Migraciones femeninas". En: J. de Lucas; F. Torres (eds.). *Inmigrantes: ¿cómo los tenemos? Algunos desafíos y (malas) respuestas* (págs. 120-167). Madrid: Talasa.

**Casero, Víctor; Angulo, Carlos** (2008). *Una Cuenta Satélite de los Hogares, Resultados derivados de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003*. INE. [http://www.ine.es/docutrab/empleotiempo/cuen\\_tiempo03.pdf](http://www.ine.es/docutrab/empleotiempo/cuen_tiempo03.pdf)

**Colectivo IOE** (2003). *La inserción laboral de las personas con discapacidades* (col. Estudios Sociales, núm. 14) Barcelona: Fundación La Caixa.

**Colectivo IOE** (2012). *Discapacidades e inclusión social* (colección Estudios Sociales, núm. 33). Barcelona: Fundación La Caixa.

**Comisión Europea. Empleo y Asuntos Sociales** (2003). *Informe anual sobre igualdad y no discriminación 2003. Hacia la diversidad*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. [www.ugt.es/inmigracion/igualdadaddiscriminacion2003.pdf](http://www.ugt.es/inmigracion/igualdadaddiscriminacion2003.pdf)

**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* (págs. 139-167).

**Crenshaw, Kimberlé** (1991). "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color". *Stanford Law Review* (vol. 43, núm. 6, págs.

1241-1279). traducido al castellano en Platero, R. (ed.) (2012, en prensa) *Intersecciones. Diálogos contemporáneos sobre la sexualidad en el Estado español*. Barcelona: Melusina.

**De Lauretis, Teresa** (1987). *Technologies of Gender*. Bloomington/Indianápolis: Indiana University Press, En español texto online en: [http://www.laranyacreacio.net/pagina-web/Tecnologias\\_del\\_Genero.pdf](http://www.laranyacreacio.net/pagina-web/Tecnologias_del_Genero.pdf)

**De Lauretis, Teresa** (2000). *Diferencias. Etapas de un camino a través del feminismo*. Madrid: Horas y horas.

**Delphy, Christine** (1985). *Por un feminismo materialista. El enemigo principal y otros textos*. Madrid: La Sal.

**Díaz Velázquez, Eduardo** (2010). "Ciudadanía, identidad y exclusión social de las personas con discapacidad". *Política y Sociedad* (vol. 47, núm.1, págs. 115-135).

**Eskalera Karakola** (2004). "Prologo". En: hooks, b. y otros (2004). *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras*. Madrid: Traficantes de Sueños.

**Ferreira, Miguel A. V.** (2008). "La construcción social de la discapacidad: habitus, estereotipos y exclusión social". *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*. (vol. 17, núm.1).

**FELGTB (Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales)** (2008). *Diversidad sexual y ámbito laboral*. Guía informativa. <http://diversidadlgtb-trabajo.blogspot.com.es/>

**Foucault, Michel** (1998). *Historia de la sexualidad I. La voluntad de saber*. Madrid: Siglo XXI.

**Fraser, Nancy** (1997). *Iustitia Interrupta*. Santafé de Bogotá: Siglo del Hombre/Universidad de los Andes.

**Fraser, Nancy** (2001). "Recognition without ethics?". *Theory, Culture and Society* (vol. 18, núm. 2-3, págs. 21-42).

**Fraser, Nancy** (2006). "Reinventar la justicia en un mundo globalizado". *New Left Review* (núm. 36, ene/feb 2006, págs. 31-50).

**Friedan, Betty** (1963). *La Mística de la Feminidad*. Valencia: Cátedra (2009).

**Fundación Secretariado Gitano** (2011). *Informe Anual Discriminación y Comunidad gitana*. [http://www.gitanos.org/upload/90/06/Discriminacion\\_FSG\\_2011.pdf](http://www.gitanos.org/upload/90/06/Discriminacion_FSG_2011.pdf)

**García Borrego, Iñaki** (2010). "Jóvenes de origen inmigrante: desigualdades y discriminaciones". *Revista de Estudios de Juventud* (núm. 89, págs. 125-142).

**García Dauder, Silvia; Romero Bachiller, Carmen** (2004). "Cuando la sexualidad se pone a trabajar: conflictos silenciados, precariedad y estrategias de passing". Comunicación Congreso FES (Inédito).

**Gilroy, Paul** (1987). *There Ain't No Black in the Union Jack*. Londres/Nueva York: Routledge.

**Hall, Stuart** (1980). "Race, Articulation and the Societies Structured in Dominance". En: Philomena Essed, Ph.; Goldberg, D. T. (eds.) (2002). *Race Critical Theories* (págs. 38-68). Oxford: Blackwell.

**Hall, Stuart** (1992). "New Ethnicities". En: James Donald y Ali Rattansi (eds.). "Race", *Culture and Difference* (págs. 252-259). Londres: SAGE.

**Hearn, Jeff; Parkin, Wendy** (1995). "Sex" at "Work": *The Power and Paradox of Organisation Sexuality*. Nueva York: St. Martins Press.

**hooks, bell y otras** (2004). *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras*. Madrid: Traficantes de Sueños.

**Hull, Gloria T.; Scott, Patricia; Smith, Barbara** (eds.) (1982). *All the Women are White, All the Blacks are Men, but Some of Us are Brave*. Nueva York: The Feminist Press.

**INE** (2008). "Panorámica de la discapacidad en España". Cifras INE. Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística (octubre 2009).

**Instituto de la Mujer** (2011). *Mujeres y hombres en España 2011*. [http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion\\_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&rendermode=previewnoinsite](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&rendermode=previewnoinsite)

**Instituto de la Mujer (varios años)**. *Base de datos "Mujeres en Cifras"*. [http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005600670&language=cas\\_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPPage%2FIMUJ\\_Generico](http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005600670&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPPage%2FIMUJ_Generico)

**López González, María** (2007). "Discapacidad y género: estudio etnográfico sobre mujeres discapacitadas". En: *Educación y diversidad: anuario internacional de investigación sobre discapacidad e interculturalidad*. Zaragoza: Prensa Universitaria de Zaragoza.

**Malo Ocaña, Miguel Ángel** (2003). "Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (núm. 46, págs. 99-126).

**Mestre, Ruth** (1999-2000). "Género y migración en el Estado español". *MUGAK* (núm. 9/10, págs. 11-16).

**Mead, Margaret** (1935). *Sexo y temperamento en tres sociedades primitivas* (edición 2006). Barcelona: Paidós.

**Mitchell, Juliet** (1984). *La liberación de la mujer: una larga lucha*. Barcelona: Anagrama.

**Moraga, Cherríe; Anzandúa, Gloria** (ed.) (1981). *This Bridge Called My Back. Writings by Radical Women of Color*. Nueva York: The Kitchen Table: Women of Color Press.

**Organización Internacional del Trabajo** (2011). *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*. Informe Global 2011. Ginebra: OIT.

**Palacios, Agustina; Romañach, Javier** (2007). *El Modelo de la Diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Madrid: Diversitas.

**Pedone, Claudia** (2005). "Los hijos/as de las familias ecuatorianas y su inserción en el ámbito educativo catalán". Conferencia internacional sobre migración, transnacionalismo e identidades: la experiencia ecuatoriana (Quito, 17-19 enero). [www.uned-illesbalears.net/Tablas/inmiju12.pdf](http://www.uned-illesbalears.net/Tablas/inmiju12.pdf)

**Pérez Orozco, Amaia; López Gil, Silvia** (2011). *Desigualdades a flor de piel: cadenas globales de cuidados*. Madrid: Traficantes de Sueños.

**Pernas, Begoña; Román, Marta; Olza, Josefina; Naredo, María** (2000). *La dignidad quebrada: las raíces del acoso sexual en el trabajo*. Madrid: La Catarata.

**Platero, Raquel (Lucas)** (ed.) (2012, en prensa). *Intersecciones. Diálogos contemporáneos sobre la sexualidad en el Estado español*. Barcelona: Melusina.

**Prins, Baukje** (2006). "Narrative Accounts of Origins. A Blind Spot in the Intersectional Approach?". *The European Journal of Women's Studies* (vol. 13, núm. 3, págs. 277-290).

**Rich, Adrienne** (1976). *Of Woman Born: Motherhood as Experience and Institution*. Nueva York: Norton.

**Rodríguez, Arantxa; Goñi, Begoña; Maguregi, Gurutze** (eds.) (1996). *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bilbao: Bakeaz/Centro de Documentación y Estudios de la Mujer.

**Rodríguez Díaz, Susana; Ferreira, Miguel A. V.** (2010). "Desde la discapacidad hacia la diversidad funcional. Un ejercicio de dis-normalización". *Revista Internacional de Sociología* (vol. 68, núm. 2, págs. 289-309).

**Romero Bachiller, Carmen** (2003). "De diferencias, jerarquizaciones excluyentes, y materialidades de lo cultural. Una aproximación a la precariedad desde el feminismo y la teoría queer". *Cuaderno de Relaciones Laborales* (vol. 21, núm.1, págs. 33-60).

**Romero Bachiller, Carmen** (2005). "Postcolonialismo y teoría queer". En: David Córdoba; Javier Sáez; Paco Vidarte (eds.). *Introducción a la teoría queer* (págs. 149-164). Madrid: Egales.

**Romero Bachiller, Carmen** (2010). "Indagando en la diversidad: un análisis de la polémica del hiyab desde el feminismo interseccional". *Revista de Estudios de Juventud* (núm. 89, págs. 15-38).

**Rowbotham, Sheila** (1983). *Dreams and Dilemmas*. Londres: Virago.

**Rubin, Gayle** (1986). "El tráfico de mujeres: Notas sobre la "economía política" del sexo". *Nueva antropología* (Vol. VIII, núm. 30). México. Publicación original: "The Traffic in Women: Notes on the 'Political Economy' of Sex". En: Rayna Reiter (ed.) (1975). *Toward an Anthropology of Women*. New York: Monthly Review Press. <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/159/15903007.pdf>

**Rubin, Gayle** (1989). "Reflexionando sobre el sexo: notas para una teoría radical de la sexualidad". En: Carole S. Vance (comp.). *Placer y peligro. Explorando la sexualidad femenina* (págs. 113-190). Madrid: Revolución.

**Santamaría, Elsa** (2010). "'Buscarse la vida': trayectorias y experiencias de precariedad en el acceso al empleo de las personas jóvenes". *Revista de Estudios de Juventud* (núm. 89, págs. 101-123).

**Secretaría Confederal de la Mujer de CC. OO.** (2012). *100 persistentes desigualdades de género en la realidad sociolaboral de las mujeres*. Madrid: Confederación Sindical de CC. OO. <http://www.sanidad.ccoo.es/comunes/temp/recursos/30/1210914.pdf>

**Scott, Joan; Tilly, Louise** (1978). *Women, Work and Family*. Nueva York: Holt, Rinehart and Winston.

**Smith, Barbara** (ed.) (1983). *Home Girls: A Black Feminist Anthology*. Nueva York: Kitchen Table/Women of Color Press.

**Valcárcel, Amelia** (1997). *La Política de las Mujeres*. Valencia: Cátedra.

**Verloo, Mieke** (2006). "Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union". *The European Journal of Women's Studies* (vol. 13, núm. 3, págs. 211-228).

**Vives, Luna; Sité, Sesé** (2010). "Negra española, negra extranjera: dos historias de una misma discriminación". *Revista de Estudios de Juventud* (núm. 89, págs. 163-186).

**Yuval-Davis, Nira; Anthias, Floya** (1992). "Raza y género". En: Eduardo Terrén (ed.) (2002). *Razas en Conflicto. Perspectivas Sociológicas* (págs. 250-262). Barcelona: Anthropos.