

Polítiques sociolaborals per a la no- discriminació

Carmen Romero Bachiller
Pablo Santoro
Fefa Vila Nuñez

PID_00185926



Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Índex

Introducció	5
Objectius	7
1. Gènere i discriminació laboral. La desigualtat en les dones i la crítica feminista	9
1.1. El debat de partida: del problema que no té nom al moviment d'alliberament de les dones	9
1.2. El treball, un camp de batalla: la divisió sexual del treball	12
1.3. Polítiques d'igualtat i conciliació a Espanya: avenços i reculades	16
1.3.1. Avenços legislatius	16
1.3.2. La discriminació laboral i els seus indicadors estadístics: les dones en el mercat de treball espanyol ..	19
2. Discriminacions racials i ètniques. Migració, ciutadania i ocupació	25
2.1. Processos de racialització i els seus efectes discriminadors en el marc de les relacions sociolaborals	25
2.2. Discriminació ètnica/racial i “marc institucional discriminatori” en la “etnoestratificació laboral” en les persones migrants	27
2.3. Situació de les persones immigrants en el mercat laboral a l'Estat espanyol	29
2.4. Dones immigrants en el marc sociolaboral: quan els marcs de discriminació s'intersecten	33
3. Discriminació i sexualitats. El col·lectiu LGTB en el treball i l'ocupació	35
3.1. La construcció sexual i la gestió de la diferència en l'àmbit laboral	36
4. Discapacitat i discriminació: de l'exclusió a la diversitat funcional	41
4.1. La conceptualització de la discapacitat: del model mèdic al model social	41
4.2. De la minusvalidesa a la diversitat funcional	44
4.3. Discapacitat i ocupació: algunes dades	45
4.4. Cap a un model integrat de l'ocupació de les persones amb discapacitat	47
4.5. Discapacitat i gènere	48

5. Altres motius de discriminació laboral.....	50
5.1. Discriminació per motiu d'edat	50
5.2. Discriminació per motius religiosos	52
5.3. Discriminació per motius polítics	53
5.4. Discriminació per raó de l'estat de salut o estil de vida	54
6. Perspectives teòriques emergents per a abordar discriminacions múltiples.....	57
6.1. Nancy Fraser i el paradigma de la justícia social: redistribució, reconeixement i representació com a paritat participativa	57
6.2. Envers un abordatge múltiple de les discriminacions. La perspectiva interseccional	61
6.3. Polítiques públiques per a la promoció de la igualtat i la no- discriminació: transversalitat i apoderament	65
Resum.....	68
Glossari.....	71
Bibliografia.....	73

Introducció

En un context com l'actual de severa crisi econòmica, un dels aspectes que primer salten a la vista és que els efectes d'aquesta no es distribueixen homogèniament per tota la població, sinó que hi ha col·lectius i grups socials especialment vulnerables als vaivens econòmics. Les dones, les persones joves, les persones migrants i col·lectius racialitzats, les persones amb discapacitat i altres col·lectius socialment marginalitzats per causes diverses resulten particularment perjudicats en aquest context. Perjudicats, perquè la seva inserció en el mercat sociolaboral ja resultava tradicionalment precària i inestable, i aquesta inestabilitat s'ha aguditzat amb la crisi. Es tracta dels col·lectius que habitualment han ocupat posicions amb menys retribució salarial, menys garanties laborals i més informalitat, amb relacions laborals moltes vegades no reconegudes en un contracte formalitzat. En una crisi que sembla qüestionar els últims reductes i garanties de l'estat del benestar s'evidencia que els marcs de protecció no eren extensius al conjunt de la població assalariada, sinó que la desregularització, la flexibilitat i l'empitjorament de condicions sociolaborals ja era una realitat per a una part significativa de la població obrera.

Així, doncs, la pretesa uniformitat del subjecte treballador que ha quedat plasmada en els estudis sociolaborals fa anys que és contestada i es fan necessàries anàlisis de la configuració diferencial de les relacions sociolaborals en diferents col·lectius socials. Si continuem partint d'anàlisis que situïn en el centre el subjecte obrer tradicional –home, blanc, amb una relació contractual estable i amb garanties i drets socials que li permeten generar una identitat entorn de la seva ocupació–, estarem engegats per desentranyar la multiplicitat de relacions sociolaborals que es produeixen actualment i que tendeixen a segmentar la població assalariada.

Però, per què es produeix aquesta segmentació de la població assalariada? Per què certs col·lectius resulten especialment vulnerables en el mercat laboral? Es tracta d'alguna mancança d'aquests col·lectius? O més aviat que es troben amb pràctiques desiguals i discriminatòries que els fan vulnerables com a efecte d'aquestes pràctiques? Les dades estadístiques que permeten analitzar la situació global dels col·lectius esmentats donen compte que ens trobem davant l'últim cas, i en el quotidià constatem de múltiples maneres com les pràctiques discriminatòries transcendeixen l'àmbit sociolaboral, i qüestionen l'ideal igualitari que se situa a la base del nostre model social.

Ens trobem, per tant, davant dues tendències contraposades. D'un costat, una creixent flexibilització, precarització i desregulació que tendeix a promoure insercions cada vegada més vulnerables en l'àmbit sociolaboral. Una tendència que en els últims temps està començant a afectar sectors tradicionalment protegits que se sumen als col·lectius tradicionalment precaritzats i igualen a

la baixa les condicions sociolaborals. D'un altre costat, continua vigent una tendència dirigida a promoure la igualtat i a tractar de garantir la no-discriminació dels diferents col·lectius socials, particularment en l'espai laboral. En aquesta direcció s'han forjat al llarg d'aquests anys tot un conjunt de lleis a escala nacional i europea i s'han promogut diverses polítiques actives per a eradicar la discriminació, encara que amb resultats modestos. No obstant això, en el marc de la crisi actual i de les retallades socials que s'estan implementant com a mecanisme de resolució, aquestes intervencions semblen haver perdut centralitat política.

Un dels efectes paradoxals de l'ampliació de la precarietat a sectors tradicionalment segurs que està començant a emergir en el marc d'aquesta crisi no és un redoblat interès per la promoció de la igualtat, sinó una certa tendència al reforçament de les jerarquitzacions i discriminacions: el treball, sembla, hauria de correspondre, en primer lloc, a aquelles posicions que tenien garantit l'accés a una ocupació de qualitat. Això pot donar lloc al reforçament de perilloses temptacions xenòfobes i sexistes, que identifiquin els col·lectius tradicionalment precaritzats com a competidors en l'accés a l'ocupació i, per tant, els converteixin en "cap de turc" i els responsabilitzin de la crisi i els seus efectes –en aquest sentit es pot veure el creixent pes de partits xenòfobs a tot Europa en els últims temps.

Davant aquest panorama complex, i sens dubte incert, en aquest apartat ens proposem donar compte de les diferents situacions de discriminació de diferents sectors o col·lectius socials en l'àmbit sociolaboral, i fer un recorregut per les polítiques socials que han estat implementades en els últims anys per a promoure la igualtat. Indagarem en els mecanismes que estan produint i perpetuant la desigualtat, i donarem compte, igualment, de les lluites socials que s'han promogut per a posar fi a la discriminació. Atendrem així als processos de configuració de posicions de gènere, raça/etnicitat, migració, sexualitats, discapacitat, edat, etc., com a espais articuladors de desigualtats jerarquitzades, atenent a la seva concreció en les relacions sociolaborals. Juntament amb això, considerarem les aproximacions teòriques, els mètodes d'intervenció social i les polítiques públiques que s'han desenvolupat per a l'abordatge i eradicació de les diverses maneres de discriminació. En particular centrarem l'atenció en la complexitat, analitzant la diversitat i les discriminacions des de la perspectiva interseccional que considera els efectes multiplicadors de les posicions que responen a discriminacions diverses i múltiples.

Entenem que el coneixement dels mecanismes de producció de les diverses posicions i de les discriminacions de què són objecte permetrà desenvolupar anàlisis crítiques que promoguin intervencions efectives dirigides a promoure la igualtat i la no-discriminació en l'àmbit de les relacions sociolaborals.

Objectius

En els materials didàctics que es presenten a continuació, l'estudiant trobarà les eines bàsiques per a assolir els objectius següents:

- 1.** Promoure la capacitat per a localitzar, interpretar i analitzar de manera crítica els elements socials que perpetuen l'estratificació social i les desigualtats socials en el marc de les relacions sociolaborals.
- 2.** Desenvolupar la capacitat per a identificar els col·lectius socials subjectes de discriminació i coneixement dels moviments socials sorgits per a promoure la igualtat en àmbit sociolaboral.
- 3.** Promoure la capacitat d'emprar, comprendre i analitzar documents i estadístiques socials per a avaluar els nivells de desigualtat i discriminació en les relacions sociolaborals
- 4.** Conèixer i assimilar les diferents polítiques de promoció de la igualtat en l'àmbit sociolaboral, desenvolupant una perspectiva interseccional que permeti intervenir enfront de situacions de discriminacions múltiples.
- 5.** Conèixer els diferents àmbits de desigualtat que emergeixen en el marc de les relacions laborals i de diferents perspectives d'intervenció per a eradicar aquestes situacions.
- 6.** Desenvolupar capacitats per a abordar críticament els models socials d'estratificació i per a valorar les diferents estratègies i marcs d'intervenció promoguts per a implementar polítiques sociolaborals en matèria d'igualtat i no-discriminació.

1. Gènere i discriminació laboral. La desigualtat en les dones i la crítica feminista

Fefa Vila Nuñez

1.1. El debat de partida: del problema que no té nom al moviment d'alliberament de les dones

En el ja clàssic llibre de Betty Friedan *La mística de la feminitat*, publicat als EUA el 1963, l'autora revelava com la majoria de les dones de classe mitjana americana, en els anys cinquanta, experimentaven una espècie d'angoixa produïda per la vida privada –domèstica– a la qual eren sotmeses com a esposes i consumidores inactives. La “mística” va ser el terme que va encunyar Friedan per a referir-se a “el problema que no té nom”, que en definitiva anomenava l'angoixa psíquica que sofrien les dones sense carreres professionals, mancades d'una vida pública pròpia i cenyides a l'àmbit familiar.

Aquest llibre va donar origen a la primera gran organització de dones als EUA, NOW en les seves sigles en anglès (National Organization of Women), de la qual l'autora va ser presidenta, i va centrar l'acció reivindicativa en la demanda d'igualtat de drets en educació, en la legislació i en el si de la família. L'opinió dominant que les dones eren febles com a grup social va portar NOW a advocar, en un primer moment, per un massiu programa d'autoajuda perquè les dones es poguessin reincorporar al mercat de treball per mitjà de noves oportunitats educatives. Mentre que, la segona etapa del feminisme argumentava que es consolidaria quan les dones poguessin ser mares creatives i independents amb carreres professionals i projecció pública.

Per a Friedan i les seves seguidores la solució per a eradicar la discriminació econòmica no implicava tant enfrontar-se a la divisió sexual del treball en els àmbits de la producció i la reproducció o exigir canvis estructurals, necessaris i inajornables per a les dones, sinó més aviat que aquestes tinguessin opcions entorn de les seves carreres professionals i de l'exercici de la maternitat. *La mística de la feminitat*, més enllà de l'abast que va tenir en el seu moment i de la seva qüestionable vigència actual, va ser, sens dubte, una obra que va donar origen a una organització pionera a mostrar com el que és personal és polític, màxima política que recollirà immediatament el feminisme radical per a aprofundir en el seu ideari teòric i militant.

El que avui coneixem com a *moviment d'alliberament de les dones* és un llegat feminista de la dècada dels seixanta del segle passat. Sota aquesta nomenclatura subjeu un debat, però abans de res l'esforç conscient d'una generació pionera que va treballar per evitar i esborrar totes les connotacions prèvies que havia suscitat la “qüestió de la dona” definida com “el problema que no té nom”.

El llegat d'aquest moment d'eclosió feminista pot ser considerat com l'empremta principal del feminisme en la història contemporània d'Occident. La nomenclatura que adopta reflecteix tant el context polític en què va sorgir –la Nova Esquerra Americana– com la ruptura ideològica i teòrica sobre les noves formes que abraçaria, i que la diferenciarien dels idearis i pràctiques feministes anteriors de tipus liberal; així, si el llenguatge liberal enarborat per NOW es va iniciar i es va articular sota la reivindicació de “drets” i de la “igualtat”, a la fi de 1960, l'opressió” i l’“alliberament” seran els conceptes clau d'aquest nou activisme feminista, que es nodrirà d'un context social molt més radicalitzat. Aquest moviment va sorgir d'una experiència combinada i complexa; d'una banda, es va alimentar de les reflexions i debats en les reunions de dones, en els anomenats “grups de presa de consciència”, que propiciaran el sorgiment de l'estudi teòric i especialitzat de les activistes mateixes, que per mitjà d'aquestes experiències de reflexió col·lectiva pensaran en les relacions i les polítiques socials dins del marc d'un sistema que encunyaran com a “capitalista” i “patriarcal”. Un sistema la identitat universal del qual estarà marcada per la subordinació i opressió de les dones com a tals. D'aquesta manera, la presa de consciència es convertirà en el mètode feminista per excel·lència; el mètode que permetrà comprendre la dinàmica de l'opressió de les dones i les seves discriminacions i, per tant, establir les bases que en permetran també la superació.

D'altra banda, les polítiques sexuals es convertiran en l'aspecte central de la lluita del moviment. Les dones, diran, estan oprimides legalment, econòmicament i culturalment; i són necessaris canvis profunds, revolucionaris, en les lleis, en les polítiques socials i en les actituds per a revertir l'estatus de desigualtat i discriminació que sofreixen. Per això, les reivindicacions en aquest moment travessarien tot el teixit social.

Reivindicacions

Salari igual per treball igual, oportunitats iguals en l'educació i en el desenvolupament personal i accés a un treball digne; dret al cos propi, la qual cosa implicava al seu torn la llibertat a l'hora de decidir sobre la contracepció i l'avortament; disponibilitat de serveis gratuïts les 24 hores per a la cura de menors; autonomia personal, legal i financera per a les dones, i també eradicar la discriminació contra les lesbianes i el dret a la definició sexual pròpia; posar punt final a les violacions i violència contra les dones, etc. Aquests són alguns exemples de l'expressió amb la qual s'iniciava un procés de canvi social sense precedents en la vida de les dones i en les societats contemporànies d'Occident.

Per sobre de qualsevol discussió, per sobre de qualsevol polèmica entorn de l'efectivitat política d'aquest nou moviment radical, el que cal destacar, vist amb perspectiva, és que aquest va ser un moviment polític únic, en el sentit que redefineix la naturalesa mateixa del polític i marca un nou horitzó per a les polítiques que es desenvoluparan posteriorment. Per exemple, es definirà i es problematitzarà el sistema de gènere i els papers sexuals assignats que descansen en totes les institucions i relacions socials; qüestions i problemes que mai, anteriorment, no havien estat considerats qüestions polítiques. El moviment de dones s'autodefinirà com un front ampli que inclou totes les dones, amb independència de la raça, la nacionalitat, la classe social o l'estatus econòmic, la religió o la identitat o preferència sexual. Esdevenia en una internacional feminista que tindrà com a objectiu eliminar el sistema patriarcal i construir una nova societat "centrada en les dones".

"Alliberament de les dones"

Anys més tard, algunes feministes sostindran que el projecte de l'"alliberament de les dones" se situa en un nivell d'enorme generalitat, perquè el concepte polític que abasta depèn de la identitat construïda entre les dones i descansa sobre una idea comuna –avui dia posada en qüestió–, que les dones comparteixen les mateixes experiències. Aquest concepte polític, diran, s'alimenta d'una paradoxa entre la generalitat d'una crida rotunda a totes les dones com a subjecte polític universal i l'èmfasi en la diferència. Aquestes qüestions evolucionaran i s'articularan en un debat intens que ha diversificat, enriquit i complexitzat les teories i les vindicacions feministes fins als nostres dies.

No obstant això, l'activitat política encarnada en aquest moviment es va fer coherent i efectiva en la lluita contra el sexisme i en la defensa del dret i el control de les dones sobre el seu cos propi. L'estratègia que es va iniciar amb la recerca d'una autodefinició col·lectiva que inferís valor als atributs i a les categories culturalment codificades com a "femenins" ampliarà el seu potencial estratègic quan passa a qüestionar la falsa dicotomia sobre la qual s'ha construït el masculí i el femení. Aquesta tradició feminista té una relació molt estreta amb els estudis de gènere des del seu origen, és part del contingut i del mètode d'ensenyament en els estudis feministes o de gènere actuals. Estableix una mirada pròpia a l'hora de conceptualitzar i entendre la realitat.

Però el rotund èxit polític d'aquest moviment va ser haver iniciat i promogut el debat sobre la diferència de gènere. Aquest debat es va traduir en una crítica profunda dels hàbits i costums imperants, i això ha donat lloc a un procés irreversible de canvi social que encara avui continua. Des d'una perspectiva sociològica, és el moviment social contemporani que més abast ha tingut a l'hora de conformar les idees socials contemporànies. Si bé no es van ocupar de les demandes enfront de l'estat d'una manera activa i bel·ligerant, van obrir la caixa de pandora del gènere en posar l'èmfasi en les relacions humanes més íntimes: les relacions socials entre dones i homes i entre les dones mateixes,

aspectes que sens dubte han influït enormement en la redefinició del treball i en les relacions, altament problemàtiques, sovint conflictives, que estableixen dones i homes en aquesta esfera tan àmplia de la vida.

1.2. El treball, un camp de batalla: la divisió sexual del treball

Des que va començar la Revolució Industrial, fa més de dos segles, parlar de condicions laborals és posar en el centre de les relacions de producció capitalista el treball. El treball ha estat un motor històric que ha transformat el món sencer; ha modelat consciències i intervingut en paisatges. Ha dibuixat la vida d'homes, dones i nens en tot el planeta i ha establert les condicions de progrés o retard a cada país i per a cada grup o classe social.

El treball ha estat i continua essent, avui més que mai, un dels punts centrals en el camí de l'emancipació de les dones. En els últims cinquanta anys, la recerca de la independència econòmica i l'autonomia personal de les dones s'ha vinculat en primer lloc a l'accés a una ocupació digna. Per aquesta raó, les reivindicacions vinculades al món laboral han tingut històricament un pes extraordinari en el moviment feminista, reivindicacions que el moviment sindical primer, i les administracions públiques posteriorment, han integrat en les seves agendes polítiques i també en la gestió pública i institucionalitzada de la igualtat. Paral·lelament, el treball domèstic, àmbit de responsabilitat històrica gairebé exclusiva de les dones, s'ha mostrat com un dels pilars de la seva subordinació i discriminació. Per això, el reconeixement i la valoració del treball domèstic i de les cures, i també l'exigència del seu repartiment familiar i social han ocupat, igualment, bona part de l'energia política i teòrica del feminisme.

La doble presència de les dones, l'accés al mercat laboral i el repartiment del treball domèstic conformen dues cares de la mateixa moneda que cohabiten en profunda tensió, l'àmbit de la producció i de la reproducció, el públic i el privat, el valorat i l'infravalorat; en definitiva, la construcció social del masculí i el femení ha estat i està en el centre del debat i la pràctica feminista a l'hora de renegociar els temps i a l'hora d'establir noves modalitats de treball que superin la precarització i posin fi a l'augment de les desigualtats. Aquesta construcció dicotòmica de la discriminació de gènere fonamenta les bases i l'origen de la lluita de les dones per la superació de la divisió sexual del treball i per la seva llibertat.

Des del seu origen el pensament feminista s'apropa al treball i afirmarà que les relacions socials que el defineixen, els seus dominis afectius i cognitius i també les seves divisions sexuals estan estructurades entorn del gènere.

La teoria feminista ha desenvolupat una epistemologia pròpia –el feminisme materialista/socialista–, que ha ofert a la política contemporània un dels relats més complets per a donar compte del treball i les seves relacions de gènere. El **feminisme socialista** creu que les dones són ciutadanes de segona classe en el capitalisme patriarcal dominant, un sistema que depèn per a la seva supervivència i desenvolupament de l'explotació i del treball de la classe treballadora, però d'una manera especial de l'explotació de totes les dones. Per aquesta raó, més enllà d'exigir una transformació de la propietat dels mitjans de producció, expressarà que el veritablement necessari és un canvi revolucionari de l'experiència social en la qual es manté arrelada l'opressió de les dones. El feminisme socialista, a diferència del feminisme marxista, no supeditarà l'opressió sexista a l'opressió econòmica, sinó que argumentarà que es tracta de dues cares de la mateixa moneda. Sota aquest paradigma s'interpretarà que els homes –com a classe-gènere dominant– tenen interessos materials i psicoafectius per perpetuar la dominació sobre les dones. Aquests s'haurien dotat de sofisticats dispositius institucionals i d'aliances pròpies que operarien com un complex sistema de dominació patriarcal.

En aquest procés d'anàlisi, el feminisme socialista anirà molt més allà de les definicions que fins a la data aportava l'economia; qüestionaran alguns dels seus principis en incloure com a activitats econòmiques i laborals aquelles que no preveuen l'intercanvi de diners i que principalment fan les dones. Per exemple, inclouran com a part de l'estudi i de la comptabilitat econòmica el treball de procrear l'espècie, i també totes les tasques de reproducció i cures que tradicionalment han fet les fèmies en l'esfera de la llar. També encunyarán el concepte d'“opressió internalitzada” (Mitchell, 1984) per a referir-se al fet que les dones es confabulen amb la seva pròpia subordinació descurant, sovint, les oportunitats aparents per a una resistència individual o col·lectiva.

Al llarg del temps, el **feminisme socialista** ha evolucionat i buidat bona part de les seves paradoxes d'inici per a centrar-se en gran mesura –aquí hi ha la seva gran contribució– a **explicar la subordinació de les dones en el treball**. Així mostrarà com diferents tipus de producció, en general no considerats econòmics, poden i han de ser entesos en termes econòmics, i en què *dones* i *homes* es construeixen com a categories socialment oposades per mitjà de dinàmiques que estableixen a les dones en inferioritat i dependència en relació amb ells.

La divisió sexual del treball

Divisió del treball creada per la separació entre l'esfera de la producció i la reproducció; el públic i el domèstic; el pagat i el no pagat. Una divisió que estructura jeràrquicament la posició i l'experiència d'homes i dones en les seves relacions en la família i en tota l'estructura social. Les feministes defensen l'eliminació i superació d'aquesta divisió per a eliminar la discriminació de les dones, encara que discrepen, unes teories d'altres, sobre quins aspectes caldria eliminar per a superar aquesta divisió.

Lectura recomanada

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

D'altra banda, i seguint amb aquesta tradició, les **historiadores feministes**, en el seu intent de visibilitzar el treball i la contribució de les dones al benestar i desenvolupament social i econòmic, han mostrat que el treball femení s'estén al llarg de la història moderna i contemporània i que ha format part de la comunitat i de la indústria. Per exemple, analitzen el treball de les dones a Anglaterra i França del 1500 al 1700 i les seves conclusions posen en qüestió l'opinió dominant i tradicional en les ciències socials que la industrialització va separar l'esfera de la família de la del treball (assalariat); la historiografia feminista demostra com la família, i en concret les dones, tenien un paper important en l'esfera de la producció (Scott i Tilly, 1978). Altres, no obstant això, argumentaran que el treball de les dones ha de ser vist en el context de les economies familiars. Christine Delphy, a *L'enemic principal* (1977), va suggerir que és la manera de producció domèstica, per mitjà de la qual es beneficien tots els homes i el que permet el control del treball i de la vida de les dones, el que caldria superar. En un sentit similar també es pronunciarà Sheila Rowbotham (1983), que argumenta que el patriarcat capitalista depèn per al seu desenvolupament de la producció domèstica, tant en l'esfera de les relacions familiars, com de la producció de béns i mercaderies en l'esfera laboral.

El **feminisme radical**, amb autores com Sulamith Firestone (1970), Adrienne Rich (1976) o Tillie Olsen (1978), subratllarà que el treball domèstic mai no ha estat vist ni conceptualitzat com a treball, la qual cosa el faria invisible i mancat de valor econòmic i social. Aquestes autores alertaran a les dones sobre com les tasques domèstiques, la maternitat i les cures incrementaven la seva explotació en les relacions laborals, però també insistiran com aquestes qüestions podrien ser revertides i podrien ser utilitzades per a crear una nova cultura del treball, revolucionària i centrada en la vida de les dones. En definitiva, el feminisme radical va establir que l'opressió de les dones tenia el seu origen en la seva categorització com a classe inferior en relació amb una altra classe superior, la d'"homes", i que això succeïa per mitjà de la construcció social i dominant del gènere masculí. Per aquesta raó l'objectiu principal del feminisme radical seria la destrucció i superació del sistema sexe-classe. D'aquesta manera, es posarà l'accent a identificar i entendre les arrels de la dominació masculina: la supremacia masculina com a origen de totes les opressions. Així, la seva estratègia política aniria dirigida a vertebrar socialment que "el personal és polític", i que només una lluita centrada en les dones tindria sentit a l'hora d'establir les bases del futur d'una nova societat sense gèneres (Eisenstein, 1984).

Les principals autores que van nodrir el feminisme radical van manifestar una hostilitat directa amb el marxisme i la seva herència, que expressava l'esquerra política del moment i una part del feminisme de l'època. Argumentaran que si el sexisme és l'arrel de l'opressió radical que afecta les dones, el feminisme ha de ser radical i ha d'oferir una forma nova, totalment diferenciada del que ofereix el marxisme. En aquest sentit, posaran èmfasi que les divisions de gènere tenien implicacions molt més problemàtiques que les que s'explicitaven en la divisió sexual del treball. També criticaran el feminisme socialista, ja que

Lectures recomanades

Joan Scott; Louise Tilly (1978). *Women, Work and Family*. Nova 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.

Lectures recomanades

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*. Nova York: Norton.

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

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

consideraven que la seva visió enfosquia i obstruïa la comprensió de com el sistema sexual dominant, l'heterosexual, oprimeix totes les dones, més enllà de l'orientació sexual d'aquestes.

En el món de l'ocupació actual es constaten velles discriminacions, associades al model d'organització fordista, reflectides en les categories i llocs de treball inferiors ocupats per dones, en la seva posició subalterna pel que fa als homes, en els obstacles per a promocionar-se, en els salaris menors que perceben i en la capacitat vulnerable de negociació de les treballadores. I a això cal afegir noves discriminacions produïdes pels canvis en l'organització del treball que promouen més flexibilitat laboral (Candela Soto, 2008).

Investigacions sobre el conjunt de transformacions que afecten el món del treball del nou capitalisme –reestructuracions productives, fragmentació empresarial, subcontractació, noves formes d'ocupació flexible, etc.– mostren les rotundes conseqüències que aquests canvis tenen en la deterioració progressiva de les condicions de vida i de treball de la gent, i particularment, de les dones.

En aquest nou context, el debat feminista sobre el treball i la desigualtat sociolaboral, iniciat en la dècada de 1960 i sobretot la de 1970 del segle passat, no ha cessat i avui és un debat inconclús, obert a noves realitats definides per una economia globalitzada, una conjuntura de crisi i per la massiva participació de les dones en el mercat de treball. En aquest context la teoria socioeconòmica feminista ha avançat posicions i afermat, almenys en certes esferes de pensament crític, les ruptures conceptuals amb les quals iniciava la seva marxa enfrontant-se a dues tradicions dominants, la liberal i la marxista, i establint la seva episteme i agenda política pròpies. D'altra banda, el treball i la participació de les dones en el mercat laboral ja no solament és entesa com una mera activitat funcional i determinada en última instància per la manera de producció dominant –capitalisme. En considerar el treball com una pràctica social, el feminisme fa un pas més i definirà estratègies molt més àmplies i potents a l'hora d'identificar o de resistir certs ideals normatius de gènere. Des d'aquesta perspectiva, un dels principals desafiaments actuals per a les dones és trobar les estratègies adequades per a negociar noves maneres de reorganitzar el treball i alhora reafirmar les expectatives i desitjos propis en els diversos escenaris polítics (Borderías, 1996). El repte no és simple, ja que els canvis socials estan determinats per objectius i dinàmiques oposades en la pràctica a la revaloració del treball i la diferència femenina. D'altra banda, les dones i les feministes, individualment i com a grup social, encara no han aconseguit les posicions de poder que els permetrien negociar aquests canvis en igualtat de condicions, per la qual cosa, i malgrat la producció teòrica i els assoliments,

L'“alliberament en el treball com a horitzó de canvi” continua pendent i requereix no solament energies intel·lectuals i polítiques renovades, sinó molt probablement també desafiaments i esforços arriscats.

1.3. Polítiques d'igualtat i conciliació a Espanya: avenços i reculades

Les polítiques públiques i socials desenvolupades a Espanya, i més en concret, les polítiques d'igualtat de gènere i conciliació impulsades majoritàriament des dels instituts de la dona creats el 1982, i més recentment pel ja desaparegut Ministeri d'Igualtat, s'han pensat i aplicat més tard que en la gran majoria dels països avançats de la UE. Aquesta traducció tardana també ha estat acompanyada d'una extensió més temerosa i minsa, per la qual cosa, malgrat l'important avenç legislatiu en aquesta matèria, sobretot aconseguit en l'última dècada –primera dècada del segle XXI–, la realitat social espanyola no ha deixat d'emetre senyals d'alerta entorn de factors que posen en evidència la discriminació de les dones en el seu doble paper de treballadores assalariades i principals sustentadores de la vida com a protagonistes, invisibles i devaluades, de la cura i la garantia del benestar humà.

Sens dubte, els canvis legals introduïts han estat de vital importància per a fer efectius molts drets i pal·liar discriminacions històriques. Així i tot, la realitat sociolaboral expressa, com veurem, les seves paradoxes pròpies, la qual cosa evidencia aspectes socials i culturals profunds, sovint opacs, sobre els quals s'ha construït la discriminació de gènere; aspectes que han impulsat investigadores i activistes a promoure abordatges més amplis i complexos, més enllà del que ofereix el dispositiu legal, per a avançar en un projecte que no cessa de cridar a noves portes, a les quals, d'altra banda, no és fàcil accedir en un context definit per la crisi actual del treball i el triomf del liberalisme econòmic enfront de l'estat del benestar.

Encara que la discriminació comença molt abans que quan s'accedeix a una ocupació, els canvis legislatius, d'una banda, i els indicadors del mercat de treball, de l'altra, reflecteixen, en bona mesura, els progressos però també les limitacions i els problemes als quals s'enfronten les dones espanyoles avui dia. El treball que fan les dones conté en si totes les etapes de la seva pròpia història, i d'això deriva la importància d'observar tant les noves oportunitats com les desigualtats i injustícies que encara perduren. Per això, moltes feministes han mostrat la necessitat de reconsiderar la manera d'organitzar i concebre el treball, el temps i la convivència social, i incorporar per a això l'experiència col·lectiva de les dones.

1.3.1. Avenços legislatius

En l'esforç d'identificar els problemes i accedir a quotes d'igualtat més elevades entre gèneres han estat necessaris, com ja hem vist, els moviments feministes, tant en el seu vessant teòric com polític. Aquesta doble acció, en més o

menys mesura, ha penetrat les institucions internacionals (OIT, ONU, etc.), les europees (Comissió Europea, Parlament Europeu, Confederació Europea de Sindicats, etc.), les nacionals, etc., i els governs de torn han aprovat lleis, documents, convencions, tractats, etc., en la direcció de promoure i avançar envers la igualtat.

El primer canvi legislatiu substancial en la conciliació de l'ocupació i la vida privada a Espanya es remunta a 1999. Serà aquest l'any de la signatura del Tractat d'Amsterdam. La igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre unes i altres han estat objectius concrets a l'hora d'integrar les polítiques i accions de la Unió i seran àmpliament recollides en aquest Tractat. En aquest sentit i seguint els criteris estipulats en el Tractat, la Llei 39/1999 va establir alguns avenços:

- S'introdueix el permís per a la reducció de la jornada laboral per motius familiars.
- Es permet l'excedència laboral per maternitat.
- Es regula la nul·litat de l'acomiadament laboral per raons de discriminació de gènere.
- S'amplia el sistema de baixes per paternitat i maternitat.
- S'atorgava al pare la possibilitat d'optar a deu setmanes de les setze estipulades per llei per a la maternitat.

Aquests canvis, promoguts des de la UE, eren necessaris per a modernitzar les relacions socials a Espanya i ampliar drets bàsics a famílies, fills i dones. Però, si bé responien a ecos feministes, no propiciaven els canvis estructurals que històricament han defensat i reivindicat les associacions de dones feministes, i tampoc no serien suficients per a posar Espanya en un lloc avançat des del punt de vista de la legislació en igualtat de gènere i conciliació.

Vuit anys més tard, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEMH), responia, en certa mesura, a la pressió que històricament havien exercit les organitzacions de dones reivindicant l'aplicació en tota la seva extensió del dret a la igualtat. Evidentment, aquesta reivindicació es refereix, entre altres qüestions, a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació, la promoció professional i les condicions de treball. Aquesta llei responia també a l'obligació de traslladar a l'ordenament espanyol dues directives en matèria d'igualtat: la 2002/73/CE (de reforma de la Directiva 78/207/CEE) i la 2004/113/CE.

Per mitjà d'aquestes directives s'introdueix el principi de transversalitat de gènere –*gender mainstreaming*–, s'incorpora tota una nova bateria de definicions com “igualtat de tracte”, “discriminació directa i indirecta”, “assetjament” i “assetjament sexual”. I es reforçarà la negociació col·lectiva i el diàleg social com a eines bàsiques per a aconseguir la igualtat entre els sexes en el món del treball.

D'aquesta manera, la Llei d'igualtat tindrà com a objectiu avançar envers una igualtat “efectiva” que transcendeixi el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. Incorporarà elements jurídics nous com el caràcter preventiu de les conductes discriminatòries i la previsió de polítiques actives per a fer realment efectiu el principi d'igualtat que es pretén. A més, desenvoluparà avenços en diversos aspectes com la violència de gènere, la representació femenina en espais públics, les polítiques de gènere d'afirmació positiva, i afegeix el deure que tenen les patronals de respectar el principi d'igualtat, i també l'obligació de negociar plans d'igualtat en les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors.

També s'inclouran noves mesures per a afavorir la **conciliació de la vida laboral, familiar i personal**, en què el “permís de paternitat” es perfilaria com la mesura més innovadora, a més d'afegir millores i avançar en el permís de maternitat, en la reducció de jornada per guarda legal, en l'excedència voluntària o en l'excedència tant per cures de fills com de familiars dependents.

Encara que els canvis introduïts per mitjà d'aquesta Llei no han suposat una bolcada en les relacions asimètriques entre els sexes i tampoc no apareix en l'exposició de motius de la llei promoure canvis estructurals, aquesta llei ha posat Espanya –juntament amb altres canvis en el nostre ordenament jurídic com la llei de matrimoni entre persones del mateix sexe (LO 13/2005, d'1 de juliol) i la llei contra la violència de gènere (LO 1/2004, de 28 de desembre), i, encara que en l'agenda del govern presidit per Rodríguez Zapatero va quedar sense passar a tràmit, l'avantprojecte de llei integral per a la igualtat de tracte o llei antidiscriminació– en la senda dels països més avançats d'Europa pel que fa a reconeixement legal en igualtat de gènere. No obstant això, els canvis introduïts no han estat suficients i els seus efectes en el context sociolaboral i en la vida diària de les dones amb prou feines s'han fet notar, i són molts els problemes que tenen les dones a l'hora de conciliar o de desenvolupar la seva vida professional en igualtat de condicions. Una situació, que d'altra banda, no ha fet més que empitjorar en el nou context de crisi, de destrucció massiva d'ocupació i de canvis substancials en la legislació laboral espanyola després de la reforma laboral de gener de 2012 (RD 3/2012, de 10 de febrer), aprovada pel nou executiu conservador. Una reforma que afecta drets bàsics i que minva l'acció empresa en la consecució de la igualtat entre els sexes. Avui, són mol-

Pla d'igualtat

Tal com ho defineix la LOIEMH (LO 3/2007, de 22 de març) en el seu article 46, un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de la realització d'un diagnòstic de la situació laboral existent, que té per objecte aconseguir la igualtat entre dones i homes i eliminar les possibles discriminacions que es puguin detectar per raó de sexe, establint per a això els objectius concrets per aconseguir, les estratègies i pràctiques per adoptar per a la consecució i els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

tes les veus crítiques que analitzen els efectes regressius que la seva aplicació portarà sobre la igualtat de treballadors en general i, més en concret, sobre les condicions de treball de les dones.

En aquesta nova conjuntura, definida per grans retallades pressupostàries en despesa social i sense amb prou feines haver posat límit a la discriminació, les investigadores, els agents sindicals i el moviment feminista espanyol alerten sobre les conseqüències que tindran aquestes retallades en els nivells d'igualtat, que d'altra banda, ja s'han començat a constatar en els baròmetres estadístics: Espanya ha passat del lloc 11 al 12 en la classificació d'igualtat que des de fa un lustre elabora el Fòrum Econòmic Mundial. Es tracta d'un rànquing per a visibilitzar les desigualtats en 135 països, que agrupen el 93% de la població mundial, i avaluar els avenços en equitat. *L'Informe sobre la brecha de gènere global 2011* destaca que, mentre millora la igualtat en l'accés a la salut i a l'educació, persisteix una notable diferència quant al poder polític i la participació econòmica de dones i homes.

El que sembla una obvietat, sovint esbiaixada per la retòrica dels governants, és que un país no pot aconseguir nivells d'igualtat com els que presenten els països del nord d'Europa o França, sense anar més lluny, si els nivells de despesa social no són els justos, els adequats i no estan ben gestionats. Sense augmentar la inversió pública i limitant drets socials, la igualtat, el desenvolupament del principi d'igualtat i no-discriminació per a les dones, es converteix en un simple exercici de demagògia política.

1.3.2. La discriminació laboral i els seus indicadors estadístics: les dones en el mercat de treball espanyol

Visibilitzar la persistència de les desigualtats de gènere, per a delimitar-ne millor el caràcter estructural o conjuntural, i, en conseqüència, fonamentar l'exigència de l'acció, ha estat un dels objectius principals de les dues últimes dècades per millorar la vida de les dones, tant en els seus aspectes laborals més concrets com en tots els altres aspectes socials. A pesar que en el context de crisi actual els homes han estat, fins a la data, els més perjudicats per la pèrdua d'ocupació, les dones de l'Estat espanyol continuen mantenint una posició bastant desigual pel que fa a ells i així es constata en relació amb els principals indicadors del mercat de treball, les principals característiques del qual mostren una profunda bretxa de gènere, que fins i tot pot augmentar en el futur més immediat a tenor dels efectes que la majoria de les previsions anuncien que tindrà la conjuntura de crisi actual i l'aplicació d'una nova reforma laboral de caràcter regressiu.

El mercat de treball espanyol es caracteritza pel següent:

- Una taxa més petita d'activitat femenina.

Fonts estadístiques

Les dades que es reflecteixen a continuació són extrems de l'EPA, Enquesta de Població Activa –dades generals de 2010– i de l'EPA, tercer i quart trimestre de 2011. També s'ha utilitzat l'informe elaborat per CS.CC.OO “La bretxa de gènere a Espanya, 2011”.

- Una taxa més petita d'ocupació femenina.
- Una taxa més gran d'atur femenina
- Una taxa més gran de temporalitat.
- Una forta segregació ocupacional i sectorial per sexe.
- Importants diferències salarials per sexe.
- Una taxa més gran de treball femení a temps parcial.

1) **Menys taxa d'activitat femenina.** En els últims 10 anys ha augmentat el nombre de dones que volen treballar a un ritme més gran que el d'homes; el 60% de les noves persones que s'han incorporat al mercat de treball són dones, en concret, entorn de 3.200.000 dones. La taxa d'activitat en la població de 16 anys i més presenta una bretxa de gènere de més de 14 punts (52,9% dones, enfront de 67,3% homes). En dades absolutes, aquesta bretxa de gènere es tradueix en una diferència de **més de 2,2 milions d'homes actius sobre el total de dones actives**. Quant a la taxa d'activitat per nivell de formació aconseguït, s'observa que la bretxa és més gran en els nivells educatius obligatoris, i que l'educació superior representa un factor afavoridor d'igualtat en la taxa d'activitat.

En relació amb la població inactiva les dades indiquen la distribució següent:

- Inactives per cura familiar: les dones representen el 95,8% del total de la població.
- Inactives que no busquen feina i que addueixen com a motiu principal “cuidar nens o nenes, o persones adultes malaltes o discapacitades o grans”, el 95,5%, i també el 95,5% els qui al·leguen com a motiu principal “altres raons familiars o personals”.
- Inactives per treball domèstic: la principal raó de la inactivitat de les dones són les anomenades “tasques de la llar”, que addueixen 4 de cada 10 inactives, i representen el 40,1%.
- La principal causa d'inactivitat en els homes és estar “jubilat o prejubilat”, el 60,3%. De cada 3 persones inactives per estar jubilades o prejubilades, 2 són homes i 1 dona. De cada 10 persones inactives per dedicar-se a les “tasques de la llar”, 9 són dones, que representa el 91,9%.

2) **Menys taxa d'ocupació femenina.** En els últims 10 anys hi ha entorn de 3 milions de dones més amb ocupació –s'ha passat de 5 a 8 milions–, mentre que entre els homes es passa de 9 a 10 milions d'ocupats. El 2010, tant els homes

com les dones perden ocupació, si bé la incidència entre els homes és molt més gran que entre les dones (591.000 i 105.700, respectivament). Aquesta tendència es manté, encara que s'estreny, el 2011.

A pesar que les diferències entre les taxes d'ocupació d'homes i dones s'han escurçat, fonamentalment per la forta destrucció d'ocupació entre els homes, aquestes continuen essent molt importants. Cal destacar que les diferències entre homes i dones en relació amb la taxa d'ocupació perduren independentment de l'edat i del nivell d'estudis, encara que aquestes es redueixen a mesura que disminueix l'edat i a mesura que augmenten els nivells d'estudi.

La taxa d'ocupació de les dones a Espanya (16 anys i més) és 11,6 punts percentuals inferior a la dels homes (52,2% en homes, 40,6% en dones). La bretxa de gènere en la taxa d'ocupació ascendeix a 13,4 punts en el cas de les persones actives de 25 anys i més (56,1% homes, 42,7% dones).

3) Elevada taxa d'atur femení. Fa 10 anys les diferències en les xifres d'atur d'homes i dones eren més evidents, i la taxa d'atur de les dones (21,56%) duplicava la dels homes (10,34%). El 58% de les persones en atur eren dones. Actualment i malgrat la diferència de partida en dades absolutes de població activa de dones i homes, la taxa d'atur de les dones supera la dels homes: 23,46 % per a dones i 22,62% per a homes. Taxes extremadament altes per a tots dos sexes, però si la taxa d'activitat femenina fos igual que la masculina, la taxa d'atur femenina se situaria en el 39,7%, percentatge que gairebé duplicaria la taxa actual d'atur masculina.

Les dones són la majoria de les persones aturades en les branques següents:

- En educació (67,9%, 35,8 punts sobre la participació masculina en l'atur d'aquesta branca, el 32,1%).
- En altres serveis (71,4%, 42,8 punts per davant de la participació masculina).
- En comerç (57%, 14 punts per davant).
- En hostaleria (56,3%, 12,6 punts per davant).
- En activitats professionals, científiques i tècniques (55,1%, 10,2 punts per davant).
- I en activitats de les llars (85,7%, 73,2 punts per davant).

Segons l'EPA, les dones representen el 46,1% del total de persones aturades; segons dades d'atur registrat, hi ha més dones en atur que homes: són dones un 51%, però només constitueixen el 39% de les persones aturades beneficiàries

d'una prestació per desocupació de nivell contributiu. L'increment de la taxa d'atur entre les dones en l'últim any es deu a la destrucció d'ocupació i a la incorporació de més dones a la població activa.

Per edats les dones amb menys de 30 anys en conjunt tenen una taxa d'atur superior al 23%; destaquen les joves de 16 a 19 anys amb una taxa d'atur del 60,42%.

4) Menys taxa de temporalitat femenina. Una de les característiques més rellevants del nostre mercat de treball és la seva alta taxa de temporalitat, si bé aquesta ha disminuït en els últims anys amb motiu de les mesures adoptades en el marc dels acords institucionals i amb els agents socials. Però també per la incidència que ha tingut la crisi en la destrucció de l'ocupació temporal –en els últims dos anys s'ha passat d'un 30,1% a un 24,4%, 5,7 punts percentuals menys.

Al llarg de tots aquests anys la taxa de temporalitat de les dones ha estat molt superior a la dels homes. I si bé les diferències s'han estretit, encara continuen essent molt significatives. Les dades resulten rellevants si analitzem la temporalitat segons el tipus de sector. Les dones representen més de la meitat de l'ocupació assalariada en el sector públic (54%) i tenen una taxa de temporalitat molt superior a la dels homes (28,4% enfront d'un 18,1%, 10,3 punts percentuals més), quan en el sector privat ja és gairebé igual (la distància no arriba a un punt).

Fa 10 anys la diferència de temporalitat entre dones i homes en el sector públic era de 8 punts i en el privat era gairebé de 4 punts. Avui la bretxa general de temporalitat entre dones i homes en el conjunt de l'ocupació s'ha reduït; no obstant això, en el sector públic continua essent un problema molt seriós l'alta taxa de temporalitat, especialment entre les dones.

5) Forta segregació sectorial per sexe. Les dones ocupades es concentren majoritàriament en el sector serveis (88,6%): gairebé 9 de cada 10 dones que treballen ho fan en aquest sector. Tan sols un 2,6% de les ocupades ho fan en agricultura, un 7,6% en indústria i un 1,2% en construcció.

- **Segregació sectorial.** L'ocupació total femenina es concentra en 5 branques d'activitat: en la branca del comerç (18,2%), en activitats sanitàries i de serveis socials (13,5%), en hostaleria (9%), en educació (9,8%) i en ocupació domèstica (7,6%).
- **Segregació horitzontal.** 15 de cada 100 ocupades ho estan com a treballadores no qualificades en serveis (15,1%), percentatge que multiplica per 7 el d'homes en aquesta ocupació respecte al total d'ocupats (2,4%).
- **Segregació vertical.** Trobem menys dones en llocs de comandament. Hi ha més homes que dones en llocs de comandament treballant com a en-

carregats, caps de taller o d'oficina, capatassos o similars, com a comandaments intermedis, com a directors de petita empresa, departament, o directors d'empresa gran o mitjana. El percentatge d'homes encarregats o directors de petita empresa duplica el de dones (8,8% homes, 4,4% dones). En el cas de la direcció d'empreses grans o mitjanes, el percentatge d'homes és gairebé quatre vegades superior al de dones (1,1% homes, 0,3% dones). També hi ha més homes que dones en la categoria d'ocupats independents, sense caps ni personal subordinat (11,3% homes, 8,2% dones). En canvi, hi ha més dones que homes treballant com a ocupats amb caps i sense personal subordinat (77,7% dones, 63,6% homes).

A aquesta segregació laboral, a més de resultar d'heretar els factors derivats del sexisme, ha contribuït el model productiu desenvolupat a Espanya en l'última dècada, amb un fort pes dels serveis més intensius en mà d'obra, de manera que avui hi ha més dones treballant en el servei domèstic (688.700) que en les administracions públiques (574.200), i gairebé tantes dones treballant en l'hostaleria (716.000) com en l'educació (806.800). Aquesta concentració de la mà d'obra en sectors i ocupacions amb poc valor afegit ha contribuït molt poc a modernitzar el nostre país tant des del punt de vista econòmic com de la seva estructura social.

6) Alta taxa de treball a temps parcial. En els últims dos anys, en relació amb la jornada laboral, els contractes a temps complet disminueixen, si bé és cert que disminueixen tant entre els homes com entre les dones. Per la seva banda, els contractes a temps parcial augmenten tant entre els homes (28.100) com entre les dones (10.500). La taxa de treball a temps parcial s'eleva al 14%. No obstant això, del total d'assalariats amb jornada a temps parcial el 80,6% són dones i el 19,4% homes. Del total de dones assalariades el 24,2% té jornada a temps parcial.

7) Grans diferències salarials per raó de gènere. Segons l'última Enquesta d'Estructura Salarial, publicada el 2009, les diferències de salaris entre homes i dones s'han minorat. L'última Enquesta Anual d'Estructura Salarial publicada per l'INE revela que el salari mitjà dels homes el 2008 era de 24.203 euros, i el de les dones, de 18.910 euros. Per tant, el guany mitjà anual femení representa el 78,1% del masculí i la bretxa salarial se situa en el 21,9%, gairebé set punts percentuals per sobre de la mitjana europea, del 15%.

Si bé les qüestions estadístiques sovint camuflen realitats més complexes, el conjunt d'aquests indicadors mostra que la situació de desigualtat de la qual parteixen les dones en el mercat de treball a Espanya és important, i posen en evidència la necessitat de polítiques i infraestructures que afavoreixin i facilitin la incorporació i el manteniment de les dones en el treball, més quan en els objectius de democratització i progrés d'un país s'inclou la igualtat i no-discriminació per raó de sexe com un indicador rellevant. No obstant això, la crisi actual està representant un gran obstacle en la lluita per la igualtat. El moment actual no afavoreix accedir a un treball ben remunerat, ja que aquesta

crisi no solament està provocant ajustos en les plantilles i en els salaris, sinó que també incideix a fomentar la precarietat en els nous contractes i dificulta l'efectivitat dels plans d'igualtat i les polítiques d'acció positiva iniciades fa amb prou feines uns cinc anys amb l'aprovació de la Llei d'igualtat.

Treballs que no compten

Històricament i tradicionalment les dones han fet treballs el valor dels quals no ha estat comptabilitzat ni registrat en les estadístiques i balanços econòmics nacionals i internacionals. D'aquesta manera a Espanya s'estima que el valor del treball fet a la llar (tasques domèstiques i de cura a fills i gent gran dependents) i que no computa en el producte interior brut (PIB) va representar més del 27% el 2007 (aproximadament 285.600 milions d'euros). Atenent a aquestes xifres, estimades per l'INE, les dones aportarien el 73% del treball per a la realització de les activitats no remunerades i vinculades a l'àmbit domèstic, cosa que representaria al seu torn 33.872 milions d'hores treballades fetes exclusivament per dones a l'any que no estarien comptabilitzades en la producció nacional. A més d'aquesta participació invisible, tant des del punt de vista social com econòmic, en la realització de les tasques de "no-mercat" moltes de les activitats que fan les dones vinculades directament al mercat tampoc no compten; així, no es comptabilitzava el treball de les dones com a "ajuda familiar" en el petit comerç i en els negocis familiars, en què la seva activitat sovint supera les 10 hores diàries de treball fet, i de la mateixa manera, també hi ha hagut dificultats de tota índole per a ponderar la participació de les dones en les activitats agrícoles, pesqueres i ramaderes d'àmbits rurals. Gairebé sempre, aquestes dones són tractades per les estadístiques i els registres oficials com a "mestresses de casa", i s'oculta una realitat socioeconòmica que les exclou de la població activa. D'això ve el tan famós com actual eslògan de les organitzacions de dones –**les mestresses de casa treballen tot el dia i després les anomenen dones inactives**–, en el seu intent de fer visible una realitat tramada d'injustícies.

Vegeu també

Vegeu, pel que fa a això, INE: *Estadística de Empleo del Tiempo de 2002-2003* e INE: *Una Cuenta Satélite de los Hogares*, escrit per Víctor Casero i Carlos Angulo el 2007.

També les treballadores domèstiques, avui en la seva gran majoria dones immigrants, engrosseixen el conjunt extens d'activitats invisibles que tradicionalment no han computat. Això ha ocorregut fins a la recent Llei de servei domèstic tramitada mitjançant Decret llei 1620/2011 i publicada el 14 novembre per a entrar en vigor l'1 de gener de 2012, per la qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar, i per primera vegada s'integra aquesta activitat en el règim general de la Seguretat Social, encara que encara sense una homologació completa en drets.

2. Discriminacions racials i ètniques. Migració, ciutadania i ocupació

Carmen Romero Bachiller

2.1. Processos de racialització i els seus efectes discriminadors en el marc de les relacions sociolaborals

Juntament amb l'anàlisi i la crítica de les desigualtats que travessen les relacions de gènere i la denúncia de la situació de subordinació de les dones i les implicacions que això té en l'àmbit sociolaboral –com hem vist en l'apartat anterior– una de les causes de discriminació que ha acumulat més anàlisis i polítiques dirigides a eradicar-la és la produïda pels efectes del racisme –que identifiquen certs col·lectius racialitzats com d'alguna manera mancats o deficientes–. Resulta paradoxal, en aquest sentit, que s'hagi emprat gairebé el mateix esforç per a desmuntar els prejudicis racials i els seus efectes discriminadors, i per a tractar de trobar una base científica que constituís un marc per a sustentar les diferències racials i, per tant, justificar el racisme.

No obstant això, els estudis desenvolupats en el marc del Projecte Genoma Humà sembla que han fet callar els intents de traçar en termes genètics les diferències fenotípiques d'això que anomenem “races”: per mitjà d'aquest projecte es va constatar que les diferències a l'interior dels grups definits com a racialment homogenis –intragrupals– eren més grans que les diferències entre els diferents grups establerts –intergrupals–. Això fa, per tant, que tal diferència manqui de significació estadística, la qual cosa reforça la idea que biològicament no podem parlar de l'existència de races en l'espècie humana.

Malgrat això, resultaria ingenu plantejar que no hi ha pràctiques discriminatòries o prejudicis racistes en la nostra societat, amb la qual cosa ens trobem amb una paradoxa: hi hauria un “racisme” sense “races”. Així mostren les tendències que van marcar el pas d'un racisme biològic fins a mitjan segle XX a l'emergència d'un racisme cultural des del final de la dècada de 1960 i que actualment continua greixant els engranatges del prejudici avui dia, presentat en termes de “conflicte de civilitzacions” o “diferències culturals irreconciliables”. Segons aquest plantejament, aquelles persones definides com “altres” culturalment diferents posarien en qüestió el que s'identifica com a propi d'un “nosaltres”: la cultura, la identitat. Identitat i cultura identificades com a compartiment estanc que caldria preservar de la “contaminació”. Però aquest desplaçament a la cultura no vol dir que els cossos i el seu aspecte hagin perdut poder de significació. Tot el contrari, els cossos esdevenen extensi-

Lectures recomanades

Per a una discussió més àmplia del pas al model del racisme cultural:

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

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

ons de la pròpia cultura i, per tant, emergeixen com a indicadors privilegiats de "l'altredat". Assistim, per tant, a exercicis quotidians que generen "processos de racialització" que produeixen certs cossos com a "altres". Actualment, aquelles persones sotmeses reiteradament a aquests processos de racialització en les nostres societats són les persones immigrants, i això dóna lloc al que Lorenzo Cachón ha denominat, seguint Philip Roth, la "taca immigrant" (2009, pàg. 161).

Un dels efectes tradicionalment discutits d'aquests processos en el marc sociolaboral ha estat el de les ruptures de la solidaritat de classe com a efecte del racisme. Stuart Hall (1980) afirma en aquest sentit que el capitalisme està racialment estructurat, de tal manera que la posició de classe està no solament travessada, sinó constituïda pel racisme envers aquells identificats com a ètnicament o racialment "altres", ja que:

"La raça és, per tant, també, la modalitat en què es "viu" la classe, el mitjà pel qual s'experimenten les relacions de classe, la manera com s'apropia i es "lluita per" la classe. Això té conseqüències per a la classe en el seu conjunt, i no únicament per al seu segment "racialment definit". Té conseqüències en termes del fraccionament intern i la divisió a l'interior de la classe treballadora que, entre altres coses, està parcialment **articulada per la raça**. [...] El capital reproduceix la classe, incloent-hi les seves contradiccions internes, en el seu conjunt –**estructurades per la raça**. Domina la classe dividida, en part, per mitjà d'aquestes divisions internes que tenen el racisme com un dels seus efectes." (Hall, 1980, pàg. 62-63; èmfasis afegit)

Aquesta "pèrdua de la solidaritat de classe" s'exacerba en situacions de crisi com l'actual, en què proliferen apel·lacions de caire racista que demanden una prioritització de la població nacional enfront de l'estrangera en l'accés a l'ocupació –una prioritització que es dóna *de facto* com a efecte de la discriminació, com veurem quan analitzem la situació laboral de la població immigrant–. En aquest sentit és fàcil reconèixer discursos que orienten cap a la població racialitzada i immigrant la ira d'una situació socioeconòmica que no poden controlar. Aquests col·lectius es transformen així en "cap de turc", de la insatisfacció i frustració popular, encoratjades per grups polítics que aviven l'hàbit de la xenofòbia com a mecanisme d'obtenció de vots. En aquests discursos els "nous treballadors migrants" resulten responsables de l'empitjorament de la situació en l'ocupació, perquè, afirmaran, "roben el treball" a "els espanyols" o a "els catalans", és a dir, a aquelles persones reconegudes dins del "nosaltres".

Com veurem a continuació, aquest tipus d'apel·lacions reforcen els mecanismes discriminatoris vigents, i conformen la població immigrant i racialitzada com a vulnerable. Una vulnerabilitat que es concreta en l'existència de barres d'accés a determinats llocs de treball, la qual cosa no solament condueix a la precarietat en l'ocupació, sinó, de vegades, a l'exclusió de l'economia formalitzada. De fet, tal com assenyalen Lorenzo Cachón i Rocío Moldes (1999), serà de vegades aquesta vulnerabilitat de les persones immigrants –particularment aquelles en situació irregular– el que les fa ser "discriminades positivament"

Lectura recomanada

Per a una consideració més àmplia de l'articulació racial de la classe vegeu el treball clàssic: **Stuart Hall** (1980). "Race, Articulation and the Societies in Dominance". En: Philomena Essed; David T. Goldberg (eds.) (2002). *Race Critical Theories* (pàg. 38-68). Oxford: Blackwell.

i ser “preferides” per a certes ocupacions en els quals seran “discriminades negativament” –horaris més amplis, salaris més baixos, manca de contractes, temporalitat radical.

Els “altres” altres: la situació del col·lectiu gitano en l'àmbit laboral a l'Estat espanyol

Si bé tradicionalment la població espanyola s'ha presentat com a “ètnicament homogènia” abans de l'increment de la població immigrant fonamentalment des de mitjan dècada de 1990, aquesta creença s'assentava en un procés d'invisibilització sistemàtic de la població gitana autòctona, que sempre ha estat objecte d'una gran discriminació i marginalització. Això feia que els seus nínxols d'ocupació quedessin restringits –món flamenc, comerç ambulant, antiquaris, etc.– i tinguessin limitat l'accés a altres llocs de treball. Aquestes dificultats per a incorporar-se al mercat laboral espanyol en les mateixes condicions que els països quedava reforçada per les mancances educatives de la població gitana, que experimentava la discriminació també a l'escola, amb la desincentivació de la continuació dels estudis per part de les institucions educatives mateixes, cosa que reforçava la marginalització i la vulnerabilitat en l'accés a l'ocupació. Si bé actualment hi ha diverses intervencions polítiques des del col·lectiu gitano mateix, recolzades per l'Administració per a respondre a la discriminació, no es pot dir que aquesta s'hagi eradicat, com es recull en l'*Informe Anual Discriminación y Comunidad Gitana 2011* de la Fundació Secretariado Gitano.

2.2. Discriminació ètnica/racial i “marc institucional discriminatori” en la “etnoestratificació laboral” en les persones migrants

Les persones immigrants en aquest moment s'han d'enfrontar a dos tipus de problemes que delimiten la manera com podran accedir al mercat laboral: en primer lloc, **formes de discriminació ètnicoracials** que atenen a l'aspecte –entès en sentit ampli– com a “indicador” o element significatiu en la “no-pertinença” a la ciutadania; i, en segon lloc, el que Cachón (2009) identifica com un **“marc institucional discriminatori”**.

El primer d'aquests aspectes estaria més centrat en com la percepció de les diferències i la seva pretesa lectura en els cossos posiciona certes persones com “altres”, i això activa tot un conjunt de prejudicis que són desplecats en l'accés i desenvolupament de qualsevol activitat laboral, cosa que restringeix el seu accés a determinats ocupacions –per exemple, ocupacions de cara al públic a persones negres (Vives i Sité, 2010) o dones musulmanes cobertes amb el hijab (Romero Bachiller, 2010). En aquest sentit, la discriminació ètnicoracial afavoriria un procés d'**etnoestratificació del mercat laboral** mitjançant el qual aquelles persones racialitzades, la pertinença de les quals a la ciutadania i a la “nació” míticament homogeneïtzada com a “blanca” és qüestionada, tendiran a trobar-se amb un conjunt de barreres que limita, o de vegades veta completament, l'accés a determinades feines de més qualitat, salari i garanties socials.

En el cas de les persones immigrants, a l'exercici d'aquestes discriminacions etnicoracials se suma, a més, l'esmentat abans “marc institucional discriminatori”, això és, tot l'entramat legal que delimita les formes d'accés al mercat laboral espanyol per part de la població immigrant.

Tal com ho desenvolupa Cachón (2009, pàg. 162) aquest marc defineix els “camps de possibilitat” de les persones treballadores/immigrants i també l'espai sociolaboral en el qual poden circular:

- Definint les categories socials de les persones immigrants, mitjançant diferents tipus de permisos de residència i treball que delimiten aquells immigrants “regulars” i, per tant, aquells exclosos d'aquests marcs com a “irregulars”.
- Definint negativament els “camps de (no-)possibilitat”, excloent les persones immigrants de determinats espais –sectorials, territorials o ocupacionals.
- Definint-ho negativament per mitjà dels límits que representa el requisit de considerar la “situació nacional de l'ocupació”, això és, l'existència d'aturats de nacionalitat espanyola en el sector en el qual demanden ocupació les persones immigrants, amb denegació de la sol·licitud en cas d'haver-hi població aturada nacional.
- Definint el camp de possibilitat positivament en delimitar certs sectors, ocupacions i territoris, com a vies d'entrada per a la immigració, de tal manera que les persones immigrants només poden accedir a la seva primera feina en l'Estat espanyol amb certes ocupacions o sectors –construcció i agricultura per a homes, treball domèstic i agricultura per a dones.
- Aquesta definició, a més, delimita diferencialment els accessos a homes i a dones –com s'observa en el punt anterior–, privilegia determinats col·lectius nacionals sobre uns altres, o varia les vies depenent de la classe social o la qualificació. Això redunda, segons planteja Cachón, en una accentuació de “la segregació social (de classe), per gènere i per origen ètnic (o nacional)” per part de les polítiques migratòries mateixes (2009, pàg. 162).

Tots dos mecanismes es tendeixen a reforçar mútuament, de tal manera que l'etnoestratificació del mercat laboral tracta la població immigrant com una població apart, segregada *de facto* del mercat laboral al qual accedeix la població nacional. Implica una “segmentació vertical” de la societat que dóna lloc a mercats laborals segregats en termes sectorials, ocupacionals i territorials.

Aquest tipus de pràctiques redunda en una obrerització i precarització de la població immigrant que, en molts casos, experimentarà un descens en la posició de classe amb el trànsit migratori. Obrerització i precarització que no es distribueix per igual en el conjunt de la població immigrant, sinó que altres qüestions –estatus legal, gènere, qualificacions, religió, color de pell, etc.– es conjuguen de manera complexa i incrementen o redueixen les possibilitats d'accedir a una ocupació en millors condicions.

Malgrat tot, i si bé les qualificacions poden ser un avantatge, el trànsit migratori convertirà moltes vegades les credencials educatives de les persones immigrants en paper mullat, ja que davant les dificultats que representa l'homologació dels títols es tendeix a renunciar-hi, i es renuncia així a ocupacions que es corresponguin amb la seva qualificació, que d'altra banda, en molts casos no resulten accessibles a la població immigrant. Això porta a una sobrequalificació molt aguditzada en la població immigrant de l'Estat espanyol, que assoleix el 58%, i supera fins i tot l'elevada sobrequalificació de la població nacional, que assoleix el 31% (segons dades d'Eurostat de 2008 publicades el 2011).

Els mecanismes discriminatoris actuen de tal manera que en tendeixen a garantir la perpetuació, com han estudiat autors com Iñaki García Borrego (2010) o Clàudia Pedone (2005) en relació amb els fills i filles de persones immigrants a l'Estat espanyol en els quals la segmentació vertical i l'obrerització es tendeixen a reproduir coadjuvats per un sistema educatiu que reproduceix la discriminació. Això porta a Clàudia 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, pàg. 29)

2.3. Situació de les persones immigrants en el mercat laboral a l'Estat espanyol

Enfront del que plantegen els discursos xenòfobs, i tal com destaca Cachón (2009), hi ha un gran contrast entre les discriminacions rebudes per part de la població immigrant a l'Estat espanyol i les aportacions que han representat a l'economia de l'Estat, la qual cosa la porta a afirmar que les persones immigrants a Espanya es comporten com a “sueques” i són tractades com a “equatorianes” simplement per la seva “condició immigrant” (2009, pàg. 202). En aquesta direcció apunten diferents informes que incideixen que en gran mesura el “miracle espanyol” de l'última dècada –abans de la irrupció de la crisi econòmica– va ser degut d'en gran mesura a la població immigrant i a la dinamització de l'economia que van portar amb si, tant per l'increment de la població activa i cotitzacions a la Seguretat Social, com per les aportacions que el seu treball han representat al conjunt del PIB. En aquest sentit Cachón analitza un informe de l'Oficina del President del 2006 en el qual es valorava que un 30% del creixement del PIB en els deu anys previs a l'informe havia de ser

vinculat a la immigració, la qual cosa s'incrementava al 50% considerant els últims 5 anys, i assenyalava que “la inmigración ha tenido un impacto positivo sobre la renta *per capita*, tanto a través de la población en edad de trabajar como sobre la tasa de empleo en la economía” (2009, pàg. 201).

Cachón (2002) distingeix clàssicament tres etapes en la construcció de l'anomenada “Espanya immigrant”: la primera fins a 1985 i la primera llei d'estrangeria LO 7/1985, d'1 de juliol sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya; la segona entre 1985 i 2000; i la tercera a partir de l'any 2000. Aquesta tercera etapa representa de fet una renovació espectacular de la població espanyola i de les seves dinàmiques sociolaborals, precisament per l'impacte de la població immigrant: la població estrangera a Espanya passa del 2,28 % del total de la població en l'any 2000 al 12,19% en el 2011, segons dades de l'INE. Aquesta ràpida transformació del paisatge social a l'Estat espanyol amb l'increment de la població estrangera va ser a més especialment accelerat en els primers anys 2000 i va anar declinant a poc a poc a partir del 2008 amb l'inici de la crisi, com es veu en el gràfic següent:

Població i percentatge d'estrangers per any (tots dos sexes)

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

Font: INE 2012

Nota

Aquestes dades no inclouen aquelles persones que han accedit a la nacionalitat espanyola mitjançant naturalització, i que, per tant, han deixat de comptar com a “estrangers”. Aquest és particularment el cas de les persones procedents d'Amèrica Llatina i alguns col·lectius més, que requereixen dos anys de residència legal per a poder optar a la nacionalitat espanyola. Per a altres col·lectius nacionals la naturalització requereix 10 anys de residència legal permanent.

Un dels efectes de la presència d'immigrants a l'Estat espanyol ha estat l'increment de la població activa, que ha passat a un 60% el 2010, la qual cosa representa una pujada de dos punts i mig des de 2005. Aquest increment és més significatiu en l'activitat femenina, que passa del 46,41% el 2005 al 52,26% el 2010. En comparació, les taxes d'activitat de la població estrangera són significativament més altes, i se situen en el 75,48% el 2010, i per a les dones estrangeres són del 69,96%. Les dades d'activitat s'incrementen encara més si exclouem les persones procedents de la UE, la qual cosa representa un 79,55% de taxa d'activitat total i un 72,19% de taxa d'activitat femenina el 2010.

Taxes d'activitat per nacionalitat i sexe

	Total		Espanyola		Estrangera: total		Estrangera: EU		Estrangera: no EU	
	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005
Tots dos sexes	60	57,35	57,62	55,67	76,91	75,48	71,48	57,48	79,55	79,09
Homes	68,08	68,78	65,81	67,25	84,04	84,86	77,69	64,35	87,18	88,89

Font: INE 2012

	Total		Espanyola		Estrangera: total		Estrangera: EU		Estrangera: no EU	
	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005
Dones	52,26	46,41	49,79	44,62	69,96	66,11	65,31	50,89	72,19	69,24

Font: INE 2012

Això implica que la majoria de la població immigrant forma part de la població activa, efecte que indica que les cohorts d'edat en les quals es troba majoritàriament la població immigrant es corresponen a períodes d'edat activa. Això també es reflecteix en l'edat mitjana de la població estrangera a Espanya, que és inferior a la mitjana de la població espanyola –42,36 anys en la població espanyola i 34,2 en la població estrangera.

Durant la dècada dels 2000 veiem incrementar la presència de població immigrant juntament amb un increment de les taxes d'activitat globals a l'Estat espanyol i una reducció de l'atur fins a assolir el seu mínim el 2007, amb un percentatge total d'aturats en el conjunt de la població activa del 8,26, –total que descendeix al 6,37 en els homes i se situa en el 10,85 en les dones. Però, no obstant això, atenent al percentatge de desocupació, podem identificar clarament com aquest no es distribueix per igual, ni encara en els moments de menys nivells d'atur. En aquest mateix any de menys nivells d'atur en el conjunt de la població activa a l'Estat, comprovem que el percentatge global descendeix al 7,61 per a la població amb nacionalitat espanyola, i aquest percentatge es redueix fins al 5,72 en els homes, mentre que les dones espanyoles presenten unes xifres d'atur del 10,23. Però a més de les diferències de gènere que podem identificar en les taxes d'atur, també podem veure com el percentatge s'incrementa al 12,61 per al conjunt de la població estrangera no procedent de la Unió Europea –en aquest cas es redueix al 10,85 en homes i s'incrementa fins al 14,79 en dones. Aquestes dades redonden en la idea que el mercat sociolaboral en l'Estat està travessat per diferents segmentacions que delimiten diferencialment diferents col·lectius socials amb diferents expectatives d'èxit en el mercat laboral. I si considerem les dades referides al començament de la crisi econòmica, els efectes diferencials d'aquesta ens indiquen de manera encara més aguda l'actuació dels mecanismes de discriminació en el mercat laboral i com això converteix certs col·lectius en més vulnerables.

En aquest sentit, podem apreciar un repunt de l'atur en la població estrangera no comunitària el 2008, amb un percentatge de desocupació que repunta fins al 18,13 enfront del 10,2 de la població espanyola. Però serà ja el 2009, amb un increment significatiu de l'atur sobre el conjunt de la població activa en l'Estat –18,01–, que les diferències entre la població espanyola i la població extracomunitària s'aguditzen de manera substancial –16,04 per a la població espanyola i 30,14 per a l'extracomunitària. Les dades de 2010 no fan sinó mantenir la senda de creixement per a tots els sectors –20,06 per al total, 18,16 per a la població espanyola i 31,72 per a l'extracomunitària. Aquest espectacular increment ens indica que la població immigrant ha estat una de les que de manera més aguda ha experimentat les conseqüències de la crisi. Igualment,

aquestes dades sembla que indiquen que la seva inserció sociolaboral resultava més frèvola –més temporalitat, més precarietat– i això ha tingut com a conseqüència que hagin estat dels primers a perdre les seves feines.

D'altra banda, si aprofundim en les dades, veiem que per a la població espanyola l'atur en aquests anys de crisi continua essent més gran en les dones. No obstant això, això no serà així en la població extracomunitària. Una de les explicacions que podem aportar és que una gran part dels homes immigrants treballaven en el sector de la construcció, que ha estat un dels més copejats en la crisi. Curiosament, si bé la inserció de les dones en l'ocupació sol estar caracteritzada per pitjors condicions laborals, aquestes sembla que han resistit millor el primer envit de la crisi.

Taxes d'atur per nacionalitat i sexe en percentatge

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

2.4. Dones immigrants en el marc sociolaboral: quan els marcs de discriminació s'intersecten

Si bé resulta creixentment rellevant parlar de la situació de les dones immigrants, en general s'ha tendit a projectar la imatge que els immigrants són majoritàriament homes i les dones els “segueixen” mitjançant la reagrupació familiar. Com assenyala Ruth Mestre, s'espera que l'“immigrant” sigui un home que viatja per causes economicolaborals i que una vegada instal·lat reagrupi la seva dona i fills, una dona definida com a dependent del treball del marit i l'estatus del qual es manté per aquesta relació (Mestre, 1999-2000, pàg. 11-16). Això reproduceix el model del “bastaix” i la “cuidadora”. Però, en projectar la imatge de les “dones immigrants” com a mestresses de casa passives, es perd de vista el fet que de vegades són elles les pioneres de la migració –encara que hi ha enormes diferències depenent dels col·lectius nacionals als quals fem referència–, que després portaran la resta dels seus familiars –no necessàriament l'espòs un d'ells–. D'altra banda, seran les dones les que en molts casos assumeixen el pes de garantir la renda familiar, mentre que els seus esposos i companys fluctuen circulant entre diferents ocupacions que, no obstant això, sí tendeixen a estar millor remunerats –almenys quan s'hi ha tingut accés abans de la crisi–. Segons les xifres de desocupació que acabem de comentar sembla que, amb la crisi, almenys en un primer moment, les dones estan resistint millor en les seves (“pitjors”) ocupacions.

La segmentació del mercat laboral espanyol fa que el treball domèstic constitueixi un nínxol laboral especialment destacat per al col·lectiu de dones immigrants, i constitueix gairebé un punt de pas obligat tant amb la intenció d'obtenir la regularització, com un espai per a trobar treball en situació irregular. Per a les dones immigrants el treball domèstic representa un nínxol d'ocupació feminitzada receptiva i on tenen una incorporació relativament senzilla al treball assalariat en el context de l'Estat espanyol, la qual cosa moltes vegades els ha representat la possibilitat de regularitzar la seva situació. En aquest sentit es parla del “cicle de l'ocupació domèstica” com un itinerari fonamental en la inserció laboral de les dones immigrants:

“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 i Mestre, 2002, 126, nota 9)

No obstant això, la precarització i la indefensió davant els abusos són una constant, i la desregularització tradicional del sector es converteix en una limitació a l'hora de sol·licitar determinades prestacions com la reagrupació familiar (Mestre, 1999/2000).

Llei 27/2011

Amb data 1 de gener de 2012 ha entrat en vigor la Llei 27/2011, sobre l'actualització i modernització del sistema de la Seguretat Social, que modifica la situació de les empleades de llar, que passaran a formar part del Règim General de la Seguretat Social, i es requereix així que les persones ocupadores declari la relació contractual amb les seves empleades i cotitzin per elles en la Seguretat Social. Si bé la mesura té un caràcter garantista que pal·lia la vulnerabilitat i precarietat tradicional del treball domèstic, encara és aviat per a avaluar els efectes de tal mesura.

Si bé el treball domèstic es pot presentar com un pas transitori per a obtenir els papers, fins a ser capaçs d'accedir a una ocupació diferent o que s'ajusti a les qualificacions personals, de fet es pot perllongar com l'“única” opció d'ocupació, en ser altres sectors laborals molt menys receptius, quan no hostils, envers les dones immigrants. Es produeix, d'aquesta manera, una situació de sobrequalificació, acompanyada d'una pèrdua d'estatus: aquí la posició “dona immigrant” no solament es definiria en termes ètnicoracials o d'accés a la ciutadania, sinó també, molt particularment, en termes de “classe” i gènere. Això redunda en la necessitat de desenvolupar anàlisis interseccionals com plantejarem en l'apartat 6 d'aquest mòdul, "Perspectives teòriques emergents per abordar discriminacions múltiples".

D'altra banda, si el treball domèstic es defineix per una gran disponibilitat del temps de les treballadores per part de les famílies ocupadores, això implica, com a contrapartida, una absoluta falta de disponibilitat de temps propi i de la disponibilitat d'aquest per a l'atenció de la seva pròpia família, en particular menors dependents. En aquest sentit s'està desenvolupant un emergent camp d'anàlisi que dona compte de les “cadena transnacionals de cura” en les quals s'integren les dones immigrants dedicades a la cura i al treball domèstic: les dones blanques ciutadanes professionals resolen els seus problemes de conciliació no mitjançant un repartiment equilibrat de les tasques amb les seves parelles homes, sinó contractant una dona –generalment immigrant– que al seu torn haurà de deixar els seus fills a cura d'altres dones –ja sigui al país de procedència o aquí– (Pérez Orozco i López Gil, 2011).

3. Discriminació i sexualitats. El col·lectiu LGTB en el treball i l'ocupació

Fefa Vila Nuñez

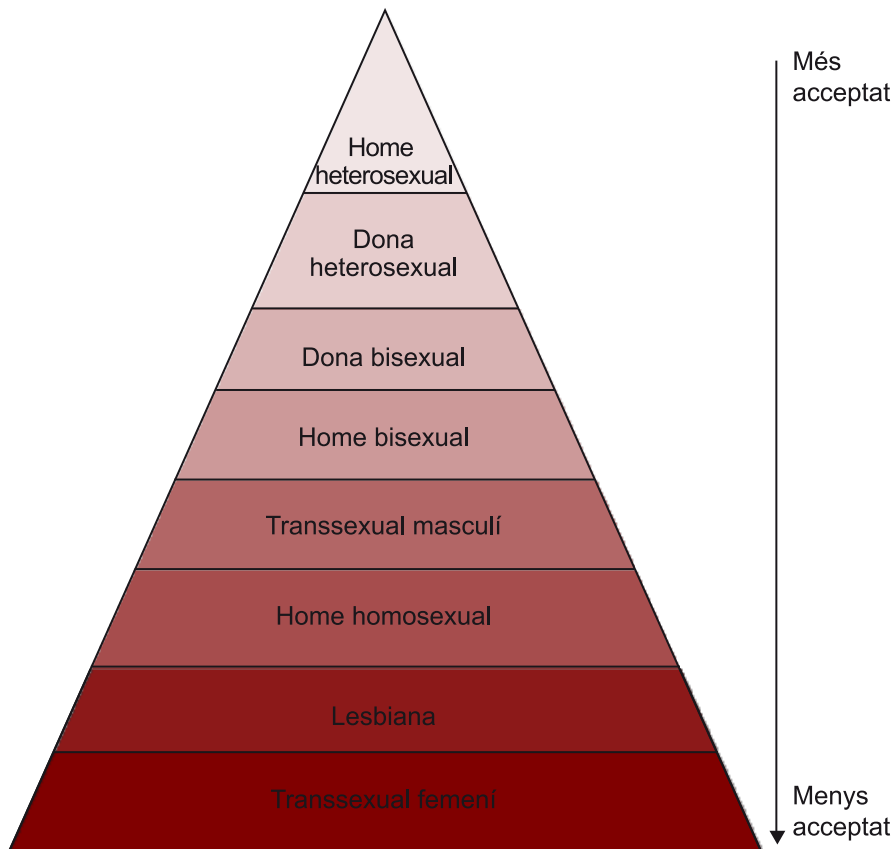
La sexualitat com a concepte articulador del que és social i l'experiència que les “minories sexuals” –lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals, transgènere– han viscut en relació amb el mercat de treball i, més en concret, dins de les organitzacions laborals on estan ocupats, amb prou feines ha format part de la investigació i la bibliografia social dominant que aborda la desigualtat i la construcció de les discriminacions. Si bé, com hem vist des de perspectives feministes, històricament s'ha posat en el centre de l'anàlisi sociolaboral el gènere i la divisió sexual del treball, la qüestió de la sexualitat i la discriminació per orientació sexual ha estat ajornada en el temps i esbiaixada en discursos més amplis en què s'intuïa una relació, almenys “incòmoda”, entre subjecte i objecte d'estudi, i que amb dificultat podria ser una qüestió tan sols perifèrica en l'anàlisi.

A les tecnologies del gènere se li sumaran el silenci o la producció del silenci com una tecnologia de gènere que construiria la identitat homosexual, i els efectes de la qual remetent a la prevalença d'un règim dominant, d'una institució reguladora i productora d'una realitat que reglamenta les divisions i articulacions del sistema gènere/sexe, que construeix un sistema binari, masculí/femení, i que expulsa de la seva matriu normativa qualsevol expressió identitària o corpòria que estigui en dissonància establerta en el parell home-dona / masculí-femení i les condemna a l'ostracisme i al silenci material i simbòlic. Aquest règim el construeix la institució d'una heterosexualitat obligatòria i naturalitzada que estableix una jerarquia d'existències “possibles” i “impossibles”, que determinaria alhora posicions diverses en relació amb la llibertat i l'autonomia, el poder i el seu exercici i a la susceptibilitat major o menor de sofrir discriminacions, tal com es representen a continuació (Rubin, 1989; Butler, Puigvert i Beck-Gersheim, 2001).

Lectures recomanades

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

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



3.1. La construcció sexual i la gestió de la diferència en l'àmbit laboral

És evident que el món laboral i les relacions que l'estructuren, igual que ja no pot ser entès com un espai predominantment masculí, tampoc ho pot ser ja com a exclusivament heterosexual. Lesbianes, gais, transsexuals o transgènere i bisexuals (LGTB) es distribueixen en tots els sectors de la producció i en totes les ocupacions en més o menys mesura. D'altra banda, el treball, i malgrat la crisi estructural que l'afecta en aquesta última dècada, conserva encara la seva centralitat com a espai privilegiat de socialització, consciència, autonomia personal i econòmica; cap altra activitat no ha aconseguit desplaçar-lo en aquesta funció.

Les últimes persones a incorporar-se al mercat de treball, els invisibles, els ocults, els menys defensats per les institucions o els agents socials, semblen no existir o són reduïts als marges, reals o simbòlics, del mercat, i fins i tot quan adquireixen llibertat, poder i visibilitat –“surtin de l'armari” –, ho faran sota codis aliens, fins i tot hostils; amb les regles creades per altres –pels representats en la cúspide de la piràmide– i gairebé mai, o molt lentament, podran imposar-ne les seves.

Dir que les anomenades “minories sexuals” estan presents en totes les esferes del treball és dir poc sobre la seva posició i la seva relació amb el món laboral. L'espai laboral està marcat, com tot entorn cultural, per una sèrie de límits materials i simbòlics a més de formals que determinen qui, on i com es treba-

lla. Si la presència de les dones en àmbits laborals s'ha construït sota la dicotomia públic/privat i sobre la falsa idea de l'organització laboral com un territori asexual i neutre; l'"absència", la invisibilitat de persones LGTB, descansa sobre la concepció acrítica d'un subjecte treballador "neutre" –dessexualitzat, desgeneritzat i descorporitzat–, efecte produït, paradoxalment, pel règim heterosexual; un règim expressivament dominant i sexualment generitzat, corporitzat, hipersexualitzat, específic i definit. Aspectes que *defacto* es tradueixen en "la puesta en práctica de toda una serie de dispositivos organizacionales" que ha contribuït a "la supresión del discurso de las diferencias consideradas como una amenaza al *statu quo*" dominant, el masculí heterosexual (García Dauder i Romero Bachiller, 2004). Les conseqüències de la supressió o contenció, directament o indirectament, de la producció d'un discurs de la diferència sexual en el lloc del treball en si mateix és l'expressió d'una discriminació estructural, i sovint dóna lloc a pràctiques sexistes/heterosexistes, homòfobes, i en definitiva abona el camp perquè l'assetjament i l'assetjament sexual es manifestin (Pernas, Román, Olza i Naredo, 2000).

El context de les organitzacions és sexuat, ja que el sexe construeix l'organització i aquesta al seu torn construeix la sexualitat. D'aquesta manera tots els aspectes que defineixen una organització quedaran atrapats i seran inseparables dels desitjos, els prejudicis i les polítiques sexuals dominants, tal com descriuen Hearn i Parkin a "*Sex at Work*" (1995). La presència visible de dones, lesbianes, gais, transsexuals i trangènere, (re)sexualitza un espai laboral (hetero)sexualitzat i desbarata la presumpta neutralitat sobre la qual s'ha construït l'espai laboral i els discursos de la teoria clàssica fonamentats en l'oposició sexe/treball. Aquesta presència quan és visible també repta, en diferents graus –no tot és resistència–, un món, el laboral, que des de l'origen de la industrialització disciplina els cossos (Foucault, 1998). Repta la potència i el poder sobre el qual descansa i s'expressa el masculí i l'heterosexualitat dominant en un esforç de dotar-se d'autoritat per expressar la seva subjectivitat en un espai laboral que exigeix ser redefinit. Evidentment, aquests trànsits no succeeixen sense conflictes, sovint expressats en assetjament homòfob o en sancions disciplinàries, més o menys explícites, com pot ser l'acomiadament; però també en resistències que evidencien i posen límit a les discriminacions, com per exemple denúncies enfront dels tribunals laborals o penals o enfront dels òrgans de direcció mateixos quan són els col·legues de treball els instigadors a l'odi.

El cost de sortir de l'armari en el món laboral, i malgrat els avenços en el reconeixement legal en l'última dècada a Espanya, continua essent molt elevat, una cosa encara més profunda que els prejudicis s'acumula sobre l'homosexual que treballa obertament com a tal. Aquest cost massa vegades s'esbiaixa mitjançant estratègies i respostes diverses, totes amb un cost personal i professional alt, entre altres:

- Aparentar el que no ets mitjançant l'ús de vestimenta i la participació en ritus laborals que t'homogenitzen des del punt de vista de gènere. **Passar per heterosexual.**
- Treballar en sectors *gay friendly* com el sector de l'espectacle, la perruqueria i la moda, certs comerços i bars, etc.
- Silenci i discreció absoluta sobre la vida privada. Doble vida. L'esfera pública laboral exigeix la mascarada d'heterosexualitat; si no s'interpreta com una exhibició excessiva que pot ser sancionada.
- Hipervigilància sobre un mateix a causa de la por de ser descobert, i arribar fins i tot al cas de no fer ús de drets laborals, com per exemple gaudir dels dies per haver-te casat o estar amb la teva parella en una convalescència hospitalària.
- Interiorització de diferents formes de violència física o simbòlica. Per exemple, participar passivament o activament d'acudits homòfobs i sexistes, etc.

Aquestes situacions constaten l'existència d'un ampli ventall de situacions i graus de discriminació a les quals s'enfronten les persones LGTB en l'esfera laboral. Però la seva existència també és un indicador de la falta de polítiques laborals en l'àmbit del treball, que haurien de ser promogudes per sindicats, empresaris i administracions públiques competents, que incloguin en les seves accions, legislacions i negociacions les polítiques sexuals com a aspectes clau de les relacions laborals i la gestió de la diversitat.

Mesures d'acció contra la discriminació a persones LGTB en l'esfera laboral que reclamen les associacions LGTB a Espanya:

- Fomentar consciència en les organitzacions sindicals que l'orientació sexual representa una de les raons de la no-discriminació emparada en la legislació de la UE i que, per tant, els drets dels treballadors i treballadores LGTB haurien de ser inclosos d'una manera activa i compromesa en l'agenda política sindical.
- Elaborar polítiques específiques sobre els drets laborals de les persones LGTB que estiguin relacionades amb les polítiques d'igualtat i no-discriminació que impulsin, per exemple, incloure polítiques específiques dirigides a tractar el problema de la fustigació i l'assetjament en el treball.
- Promoure i animar a la visibilitat de diversitats sexuals en tots els nivells de representació sindical. Crear organismes propis per a reunir els afiliats

LGTB i perquè així es desenvolupin polítiques, procediments i pràctiques relacionats amb el tema de la igualtat, no-discriminació i diversitat sexual en treball.

- Integrar els temes sobre igualtat LGTB dins dels plans d'acció positiva i fomentar una cultura positiva que promogui actituds respectuoses i voluntats fermes a l'hora de sancionar qualsevol tipus de manifestació que vulneri els drets i la dignitat de les persones treballadores LGTB.
- Garantir que la defensa dels drets i la igualtat per a les persones LGTB sigui una defensa explícita i activa mitjançant el desenvolupament de programes de formació i difusió específics que garanteixin que els representants sindicals tinguin el coneixement i la sensibilitat social que els permeti negociar en qualsevol taula de negociació (amb governants, empresaris, ocupadors, etc.) i sense cap tipus d'objecció els drets laborals de les persones LGTB.
- Solidaritzar-se i promoure col·laboracions amb organitzacions i comunitats de gais, lesbianes, transsexuals, transgènere i bisexuals. I també liderar campanyes de sensibilització i informació pròpies.

Alguns exemples de discriminació

Hi ha discriminació quan algú pertanyent a aquest col·lectiu és sancionat directament o indirectament per motius d'orientació sexual, com per exemple:

- No poder demanar el permís per matrimoni o registre de parella de fet.
- No poder demanar permisos per malaltia o visita mèdica del cònjuge o fills o familiars d'aquest matrimoni o parella de fet.
- No poder demanar ajudes socials reconegudes en convenis per a cònjuge o fills o familiars d'aquest matrimoni o parella de fet.
- No poder gaudir de permisos relacionats amb la maternitat o paternitat (biològica o per adopció).
- No ser promocionat per prejudicis entorn del bon fer i de les capacitats professionals derivades de l'orientació sexual.
- Ser descartat per a determinades ocupacions o en sectors per estereotips o etiquetatges entorn de l'aparença, la manera de vestir, la manera de parlar, per expressar-se o fins i tot per una presumpta "vida sexual promíscua i desordenada", etc.
- Estar sotmès a acudits, comentaris ofensius, o fustigat per formar part d'una identitat sexual no normativa, LGTB.
- No poder expressar lliurement els seus vincles afectivosexuals per treballar en un ambient laboral predominantment heterosexista.

Les persones transsexuals/transgènere davant la discriminació laboral

Una qüestió que mereix una atenció especial en la revisió de la situació sociolaboral de les persones amb sexualitats i posicions de gènere no normatives és la de les persones transsexuals i transgènere. Segons la Llei 3/2007, de 15 de març sobre el canvi registral de nom i sexe, les persones trans podran modificar el seu nom i gènere en els documents oficials després d'haver estat diagnosticats mèdicament i completar dos anys de tractament mèdic. La llei exclou d'aquesta possibilitat les persones estrangeres –excepte en situacions de reciprocitat amb els seus països respectius – i les persones menors d'edat. Si bé el no-requisit d'intervencions de reassignació sexual ha estat rebut amb alleujament pel col·lectiu trans, el requisit de diagnòstic incideix en la patologització, i la demanda de dos anys de tractament afavoreix situacions de discriminació: molts contractadors dubten o rebutgen contractar algú amb aspecte i presentació de gènere que no es correspon als seus documents legals. D'altra banda, i fonamentalment en el cas de les dones trans migrants, la seva impossibilitat d'accedir a una documentació legal amb el seu nom i gènere triats, unit a la forta transfòbia present en la nostra societat, fa que s'acabin concentrant en nínxols laborals desprotegits i no reconeguts com a tals, com és el cas de la prostitució.

4. Discapacitat i discriminació: de l'exclusió a la diversitat funcional

Pablo Santoro

L'ONU estima en 650 milions (entorn del 10% de la població mundial) el nombre de persones a tot el món que viuen amb algun tipus de discapacitat. A Espanya, segons l'Institut Nacional d'Estadística, hi havia el 2008 3,85 milions de persones amb discapacitat. Igual que els altres col·lectius que estem estudiant, les persones amb discapacitat han sofert tradicionalment importants desavantatges en l'accés a l'ocupació, desavantatges estructurals que encara representen, per exemple, la persistència de taxes significativament més altes de desocupació o la concentració en ocupacions de menys qualificació. No obstant això, a diferència de les dones o les minories ètniques, han estat les últimes a desenvolupar una consciència específica d'aquesta discriminació. Senyal d'aquest "retard" en el despertar de les seves reivindicacions el trobem en la inclusió tardana entre els subjectes específics de drets humans: solament al maig de 2008 va entrar en vigor la Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat, en què els estats membres de l'ONU reconeixien finalment el dret de les persones amb discapacitat a treballar en igualtat de condicions amb les altres, incloent-hi el dret a "guanyar-se la vida mitjançant un treball lliurement triat o acceptat en un mercat i un entorn laborals que siguin oberts, inclusivament i accessibles a les persones amb discapacitat".

En aquest apartat començarem introduint l'enfocament actual en la comprensió de la discriminació per motiu de discapacitat, i passarem immediatament a presentar algunes dades sobre la relació entre discapacitat i mercat de treball, i també a explicitar el canvi en orientació que han sofert les polítiques d'ocupació dirigides a la integració de les persones discapacitades. Finalitzem assenyalant breument la situació específica de les dones amb discapacitat, en les quals la discriminació per gènere se suma a la seva condició de discapacitades, i constitueixen així un clar exemple de les discriminacions múltiples que estudiarem en l'últim apartat d'aquest mòdul.

4.1. La conceptualització de la discapacitat: del model mèdic al model social

Tradicionalment les ciències socials han mostrat escàs interès pel tema de la discapacitat. Tal com assenyalava l'estudiós de la discapacitat Len Barton (2005), sociòlegs, antropòlegs i economistes han tendit a acceptar l'hegemonia dominant, que veu la discapacitat des d'un punt de vista purament mèdic, entenent que els problemes relacionats amb la discapacitat corresponen a l'àmbit del cos individual, mentre que de les seves solucions s'havien d'encarregar únicament l'entorn sanitari i els professionals de la rehabilitació

física i psíquica. La mateixa posició cal atribuir a la perspectiva tradicional més estesa en les ciències jurídiques, les polítiques públiques i gran part de la ciutadania: des d'aquesta visió exclusivament biomèdica, poc semblava haver-hi en la discapacitat que apel·lés a les persones “normals”.

Però durant les últimes dècades ha tingut lloc un important canvi en la manera de comprendre i conceptualitzar la discapacitat, que ha arribat a donar forma al que es coneix com el “model social de la discapacitat”. Des d'aquesta perspectiva teòrica, la problemàtica de la discapacitat se situa abans en la societat, organitzada per i per a gent no discapacitada, que en l'individu mateix. Així, s'entén que la discapacitat no estaria determinada tant per les insuficiències o limitacions individuals com per la manera com la societat interpreta i reacciona davant les diferències corporals o funcionals de certes persones i que, en la major part dels casos, condueix a generar un mitjà material i social hostil a la diferència.

A aquesta evolució teòrica no ha estat aliè el moviment social de les persones amb discapacitat. Igual que va succeir amb altres minories, en els anys seixanta, i essencialment als EUA, es va començar a organitzar un moviment crític dins del col·lectiu de discapacitats que reivindicava una visibilitat nova i una consideració nova del fet de la diferència, i que s'englobaria sota el terme *filosofia de vida independent*. Algunes persones amb discapacitat es van rebel·lar enfront del que entenien com una imposició mèdica i van reivindicar el dret a decidir sobre les seves pròpies vides per elles mateixes, en lloc de veure's subjectes a les directrius dels experts. Es comença llavors a proposar que la discapacitat no es troba principalment en una deficiència de l'individu, sinó en unes estructures socials que marginen les persones discapacitades i les exclouen de la participació en la vida col·lectiva (Rodríguez Díaz i Ferreira, 2010, pàg. 293). És també des de la perspectiva de l'activisme quan es comença a comprendre la discapacitat en un sentit transversal: dins de la filosofia de vida independent s'integren persones amb diferents tipus de discapacitat (física i mental, a més de limitacions en la vista o en l'oïda), però que entenen ser objecte d'una situació de discriminació comuna.

És, per tant, en el deixant de l'activisme mateix, on podem situar l'aparició d'una nova manera de comprendre la discapacitat. Des d'aquesta nova perspectiva s'emprèn una crítica del model clàssic en el qual s'ha teoritzat i actuat enfront de la discapacitat, ara caracteritzat com a “model biomèdic”, i es contrasta amb el “model social” que es vol implantar.

Els aspectes principals en els quals es contrasten els dos models són els següents:

- Primer, on se situa l'**arrel del problema**. Mentre que el model mèdic identifica el problema en la deficiència mateixa de l'individu, el model social es fixa en les característiques de l'entorn i en com aquestes reforcen o mitiguen les limitacions que puguin sofrir persones amb necessitats específiques.
- En segon lloc, en **objectiu** que han de tenir. El model mèdic tradicional considerava prioritària l'adaptació de l'individu a la norma socialment establerta de la "correcció" física o mental, mitjançant una rehabilitació mèdica que hauria d'"arreglar" la deficiència. El model social, per contra, se centra en la modificació de l'entorn, de manera que aquest es torni tan accessible i inclusiu com sigui possible.
- El tercer punt de contrast entre els models el podem trobar en el **tipus de conceptes** que utilitzen. El nou model social no recorre ja a termes mèdics, que moltes vegades inclouen una dimensió pejorativa, sinó que utilitza conceptes valorativament més neutres i procedents de les ciències socials.
- L'últim aspecte en què s'oposen tots dos models és també **terminològic**. Ja no s'utilitzarien paraules com *minusvàlid* o *deficient* –intrínsecament despectives– per a caracteritzar les persones amb discapacitat, sinó que es tendiria a termes més positius, com el de persones amb diversitat funcional, com veurem en l'apartat següent.

En la taula següent recollim els quatre aspectes en els quals es contrasten el model biomèdic i el model social:

	Model mèdic	Model social
Arrel del problema	El problema és individual: es troba exclusivament en l'individu ("pacient") i la seva deficiència pròpia.	El problema és social: té el seu origen en les característiques (físiques, relacionals, etc.) d'un entorn que és en si incapacitant.
Objectiu de les intervencions sobre les persones amb discapacitat	Adaptació de l'individu, mitjançant la rehabilitació mèdica i assistencial per a aconseguir una "normalització" individual.	Adaptació de l'entorn, mitjançant l'eliminació de les barres i obstacles que impedeixen l'autonomia personal.
Conceptes que s'utilitzen	Conceptes mèdics amb connotacions pejoratives.	Conceptes de les ciències socials amb menys càrrega pejorativa.
Maneres de denominar les persones discapacitades	Minusvàlids, deficientes, retardats.	Persones amb discapacitat, persones funcionalment diverses.

Així, doncs, com podem veure, en la nova perspectiva teòrica que proposa el model social, el fet central que genera la discapacitat no és la limitació funcional en si, sinó la discriminació social que aquesta comporta. Els diversos tipus de discapacitat s'"unifiquen" essencialment per la discriminació que sofreixen:

si persones amb discapacitats diferents formen un únic grup és perquè sofreixen discriminacions d'una mateixa naturalesa. Proposar aquesta comprensió de la discapacitat no significa negar les limitacions que pot implicar una determinada condició física o mental, sinó comprendre que la manera com l'entorn acull i integra la diversitat de capacitats humanes o, per contra, l'expulsa i exclou, compleix una part central en la constitució d'una situació discapacitant.

4.2. De la minusvalidesa a la diversitat funcional

Hem assenyalat com el trànsit del model biomèdic al model social de comprendre la discapacitat comporta un canvi conceptual profund, una nova manera de comprendre el fet de la diversitat de capacitats i de funcions dels éssers humans. Per part d'alguns activistes, s'ha reivindicat que aquesta modificació ha de conduir igualment a un canvi terminològic, que deixi enrere el conjunt de significants i significats que tradicionalment s'han adscrit a l'àmbit de la discapacitat.

El punt de partida d'aquesta proposta de modificació terminològica es troba en la idea, expressada per moltes de les investigacions de la lingüística contemporània, que el llenguatge no és només una eina de plasmació d'una realitat "objectiva" externa, sinó que és, abans de res, un element mitjançant el qual construïm significativament el món en el qual vivim –al qual només donem sentit quan el dotem d'un nom. Canviar la manera com parlem d'alguna cosa apareix, per tant, com un pas necessari per a canviar la manera com ho concebem i ho tractem.

Des d'aquesta visió es destaca que les denominacions tradicionals de la discapacitat –minusvalidesa, retard, deficiència...– impliquen connotacions extremadament negatives. Tots aquests termes comparteixen dos trets. En primer lloc, parteixen d'una idea de "dèficit": hi ha alguna cosa que falta, alguna cosa substancial que no es té, alguna cosa que faria falta per a "ser normal", un ésser humà complet. En segon lloc, impliquen una desvaloració de la persona qualificada així: aquest dèficit comportaria menys capacitat en la constitució plena com a ésser humà –i per tant, en últim terme, s'assignaria menys valor a la vida d'aquest ésser humà. Aquests conceptes "aluden a una falta, una carencia, una condició 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 i Ferreira, 2010, pàg. 290). Aquesta consideració de les persones amb discapacitat com a "éssers humans defectuosos" ha estat històricament a la base de l'aplicació a aquest col·lectiu de polítiques eugenèsiques, com ara l'esterilització obligatòria.

L'eugenèsia i les persones amb discapacitat

Per eugenèsia entenem la filosofia social, d'origen vuitcentista i derivada de l'aplicació de la teoria evolutiva darwiniana a la societat, que propugnava una millora biològica de l'espècie humana per mitjà d'una selecció artificial dels "millors espècimens" i, en certs

casos, de l'eliminació activa dels “exemplars defectuosos”. Les pràctiques d’“higiene racial i social” de l'Alemanya nazi (1930-1945), les quals s'estima que van implicar l'extermini de 200.000 a 275.000 persones caracteritzades com a malalts incurables o posseïdors de “tares hereditàries”, constitueixen l'exemple més tristament cèlebre de l'aplicació estatal d'una política eugenèsica. Però molts altres països també van dur a terme programes eugenèsics. Un dels de més extensió temporal va ser el dut a terme a Suècia: des de 1934, quan va entrar en vigor una llei que autoritzava l'esterilització dels individus “irresponsables” o “incapaços”, sense que fos requerit el seu consentiment o el dels seus familiars, fins a 1996, quan es va clausurar definitivament el programa, prop de 230.000 persones van ser esterilitzades. La revelació d'aquestes pràctiques estatals, i de la seva continuació fins a les portes del segle XXI, va representar una commoció al país nòrdic –tant pel caràcter inhumà d'aquestes pràctiques com per l'evidència que la societat sueca havia triat durant molt temps “mirar cap a un altre costat”, acceptant tàcitament les polítiques eugenèsiques.

Enfront d'aquesta terminologia negativa, s'ha proposat un nou terme: la *diversitat funcional*. L'ús del terme *diversitat funcional*, en efecte, reconeix el fet de la diversitat de capacitats i funcions sense establir jerarquies quant al valor de les persones. Es tracta d'acceptar positivament el fet de la diversitat, partint d'aquesta per a dissenyar més inclusivament el nostre món comú. El terme de diversitat funcional també vol reconèixer que, al capdavall, totes les persones som funcionalment diverses, i que en la vida moderna tots necessitem “pròtesis”: des del transport que ens condueix al treball a l'ordinador que ens és necessari per a desenvolupar-ho. Els suports tecnològics, socials, humans, etc., són inescapables per a tots els ciutadans i, per tant, en cert sentit “tots som en part discapacitats”.

4.3. Discapacitat i ocupació: algunes dades

El treball, com hem assenyalat, ha estat un dels àmbits en què la discriminació de les persones amb discapacitat s'ha fet notar amb més força. Podem veure algunes dades sobre aquest tema per al nostre país, agafades de les estadístiques sobre ocupació de les persones amb discapacitat que ens proporciona l'Institut Nacional d'Estadística.

El 2010 un total d'1.171.900 persones d'edats compreses entre els 16 i els 64 anys tenien certificat de discapacitat, però únicament el 36,2% treballava o estava buscant una feina. La taxa d'activitat de les persones amb discapacitat és, per tant, significativament més petita que la de la població general, en la qual arriba a un 74,4%. Aquest nivell menor d'activitat resulta lògic quan partim de situacions que, moltes vegades, incapaciten per a l'acompliment d'un treball. Però fins i tot entre els qui estan actius, la taxa d'atur arribava al 23,3%, superior en més de 3 punts a la de la població sense discapacitat. El 45% d'aquestes persones en atur consideraven que la seva discapacitat era el principal motiu per a no trobar treball.

La població amb discapacitat, per tant, participa en molta menys mesura en el mercat de treball i els que sí que ho fan es troben aturats en més mesura que les persones no discapacitades. Però pel que fa a la desocupació hi ha grans diferències entre els diversos tipus de discapacitat. D'acord amb l'enquesta sobre discapacitat de 2008, el percentatge més gran de població ocupada es presenta en les persones amb discapacitats auditives i visuals (42,8% i 32,8%, respec-

tivament), mentre que els col·lectius que tenien limitacions d'aprenentatge i aplicació de coneixements i desenvolupament de tasques (amb un 8,2%) i d'interaccions i relacions personals (11,0%) són els qui menys estan empleats.

La diferència entre les persones discapacitades i la població general no la trobem només en l'empleabilitat, sinó també en el nivell ocupacional. En particular, es constata que el col·lectiu de persones discapacitades es concentra en feines amb menys grau de qualificació. Una cosa que cal relacionar amb discriminacions que tenen el seu origen fora o abans del món laboral, i en particular, amb el nivell educatiu menor que assoleix el grup de les persones discapacitades: només un 10,5% de les persones amb discapacitat posseeixen estudis universitaris, enfront d'un 24,5% de la població general.

Discapacitat i pobresa

Hi ha una relació estreta entre discapacitat i pobresa, que a més funciona en tots dos sentits. És a dir, no solament qui té una discapacitat té més probabilitat de trobar-se per sota del llindar de pobresa, sinó que la discapacitat s'enceba més amb els pobres. Segons un estudi recent (Col·lectiu IOE, 2012), les persones amb rendes baixes tenen fins a quatre vegades més risc de sofrir una discapacitat abans dels 65 anys que aquelles que gaudeixen d'una economia sanejada. Això posa de manifest que les discapacitats estan estretament lligades a les condicions precàries de vida i de treball. Així, el risc que una persona pateixi una discapacitat és d'un 8% en les llars que no superen els 1.000 euros d'ingressos, mentre que solament en un 2,45% de les llars amb rendes entre 2.500 i 4.500 euros mensuals es troba una persona amb discapacitat.

L'explicació d'aquestes preocupants xifres en la integració laboral de les persones amb discapacitat es pot atribuir a raons diverses. Una la trobem en els prejudicis i estereotips socials sobre les persones discapacitades, que moltes vegades exerceixen d'obstacles en la seva contractació o representen un desavantatge quan participen en algun procés de selecció.

Alguns exemples d'estereotips

Alguns dels estereotips que s'han assignat a les persones amb discapacitat són els següents (Ferreira, 2008):

- Els discapacitats són incapaços de prendre decisions sobre la seva pròpia vida.
- Les persones amb discapacitat són incapaces de participar en la vida pública.
- Són persones asexuals.
- Els qui tenen una discapacitat són persones infelices, llastimoses i sofrents, per la qual cosa transmeten un mal ambient.
- Representen una càrrega per a qui les cuida.

És evident que aquests estereotips influeixen en la integració laboral de les persones amb discapacitat. Però hi ha també constriccions materials que influeixen clarament en la impossibilitat de participació laboral plena de les persones.

El *Llibre Blanc del Pla d'Accessibilitat 2003-2010* assenyalava que, en una anàlisi de 282 edificis d'ús públic al llarg de la geografia nacional, cap complia tots els requisits exigits d'accessibilitat per a persones amb mobilitat reduïda. El mateix estudi recollia també una enquesta entre persones discapacitades que utilitzen els transports públics: des de l'experiència d'aquestes persones, tots els mitjans de transport sense excepció, tant urbans com interurbans, resultaven deficientes quant a la seva accessibilitat (*Libro Blanco*, 2003).

Si bé la situació s'ha millorat sensiblement des de la data d'elaboració d'aquest estudi, encara persisteixen infinitat de barreres arquitectòniques. I no sembla extremadament difícil tenir un treball quan un no s'hi pot desplaçar –o requereix transports privats cars que estiguin adaptats– ni pot moltes vegades entrar a l'edifici on se suposa que ha de treballar?

4.4. Cap a un model integrat de l'ocupació de les persones amb discapacitat

En les societats modernes, tenir treball apareix com un element necessari per a accedir a la condició de ciutadà “ple”. Per l'autonomia personal i econòmica que s'adquireix, per descomptat, però també perquè representa una carta de ciutadania en un sentit més general: solament qui treballa, qui està dins del mercat laboral, és jutjat com una persona “vàlida”, com algú que fa una “aportació” a la societat.

Per això, no és recent l'existència d'iniciatives per a la integració laboral de les persones amb discapacitat. No obstant això, en línia amb l'evolució assenyalada des del model mèdic al model social, també en les estratègies d'integració s'hauria produït un canvi. Les polítiques d'inserció laboral de les persones discapacitades han viscut una evolució des d'una estratègia tradicional que se centrava en les transferències de renda, els subsidis i l'ocupació protegida envers una política d'ocupació que persegueix abans de res la integració social en entorns normalitzats (Malo Ocaña, 2003, pàg. 46).

La política d'ocupació envers les persones discapacitades té avui com a objectiu la normalització del seu treball dins de la política general d'ocupació, i intenta no fomentar l'existència d'empreses o organitzacions que, oferint un treball a les persones discapacitades, tinguin l'efecte de segregar-les del mercat laboral ordinari.

El model clàssic d'integració laboral de les persones amb discapacitat partia d'una segregació ocupacional d'aquestes persones. Atès que no les considerava “vàlides” per a l'acompliment d'un treball “normal”, es generaven centres especials d'ocupació, amb ocupacions específiques. Es tractava d'un model de caire assistencial i caritatiu.

Aquesta estratègia es pot exemplificar al nostre país amb l'Organització Nacional de Cecs, l'ONCE, fundada el 1938. Una de les activitats originals de l'associació, en el dur context de la postguerra que dificultava encara més la subsistència de les persones amb alguna discapacitat, va ser engegar una loteria pròpia, el popular "cupó" de l'ONCE, la venda del qual va donar treball durant anys a una gran proporció de les persones cegues. Al llarg de la història de l'ONCE també s'han promogut altres espais específics per a persones amb discapacitat, i en particular tallers o entorns laborals on es feien tasques considerades "típiques" per als discapacitats (entre aquestes, destacaven ocupacions "nínxol" per a les persones cegues, com ara telefonistes o fisioterapeutes).

Aquesta perspectiva clàssica, per tant, representava una manera d'accedir al treball per a les persones amb discapacitat, però només dins d'una segregació laboral respecte de l'ocupació "normal". Sense negar l'important paper que institucions com l'ONCE han complert històricament, avui dia les polítiques laborals envers les persones discapacitades ja no fomenten aquesta forma segregada d'inserció laboral, sinó que persegueixen una integració plena en el mercat laboral ordinari. No es tracta ja de caritat, sinó de posar fi a la discriminació i establir una igualtat de drets, i perseguir una integració plena en tots els sectors productius i entorns de treball. Això no significa la ignorància d'alguns condicionants que estableix la discapacitat: cal tenir en compte que la diversitat funcional d'un individu pot impossibilitar o dificultar en gran mesura l'acompliment de certes ocupacions. Però fins i tot en el cas d'una persona amb una discapacitat que no afecti l'acompliment del seu lloc de treball, aquesta troba moltes dificultats que no tenen a veure amb la seva capacitat laboral, sinó amb barreres d'accés i polítiques que no tenen en compte la diversitat funcional. La segregació laboral no soluciona aquest fet, sinó que de fet l'acreix, en situar el problema en la persona mateixa i no potenciar la modificació dels entorns de treball per a fer-los més inclusius i acollidors amb la diversitat.

Aquesta nova filosofia de no-segregació ha modificat les pràctiques i polítiques d'inclusió laboral de les persones amb discapacitat, i ha inspirat, per exemple, l'obertura de les oposicions públiques a persones amb minusvalidesa reconeguda. Així, actualment la llei espanyola estableix la reserva d'un nombre de places en la convocatòria d'oposicions públiques (cinc per cent del total) a persones amb discapacitat. Igualment es troba rere la modificació en els entorns laborals envers la generalització d'un disseny funcionalment inclusiu. No solament ens referim a barreres arquitectòniques, sinó a tota una nova filosofia del disseny i l'accessibilitat, en la qual les noves tecnologies, per exemple, poden arribar a funcionar com a eina que possibilita més inclusivitat.

4.5. Discapacitat i gènere

Si recent és l'atenció crítica a la discapacitat, més recent encara és el reconeixement de l'efecte més discriminant del gènere en les persones amb discapacitat. En efecte, les dones amb discapacitat afronten altres problemes que aprofundeixen la segregació social que ja afecta els homes.

Alguns exemples de discriminació de discapacitat i gènere

- Negació de la sexualitat i la maternitat.
- El disseny dels suports tècnics està basat principalment en la fisiologia masculina.
- Exclusió de la representació política, sindical o en les organitzacions de discapacitats mateixos, les juntes directives dels quals són majoritàriament masculines.
- L'aspecte més fosc: la violència de gènere.

Aquesta diferència de gènere es projecta igualment sobre el mercat de treball. En l'entorn europeu, Espanya registra, juntament amb Itàlia, la discriminació de gènere més gran en l'accés a l'ocupació de les persones amb discapacitat (Col·lectiu IOE, 2003, pàg. 124), una cosa que es fa visible en les diferents taxes d'activitat i atur d'homes i dones discapacitats: mentre que la taxa d'activitat masculina arriba al 40,4%, la de les dones amb discapacitat és deu punts inferior (31%), i el percentatge de dones discapacitades en atur supera en tres punts percentuals el dels homes (25% enfront de 22,3%).

El gènere apareix així com un agreujant de la segregació social i laboral que sofreixen les persones discapacitades. Aquest aprofundiment de la discriminació que podem observar quan prenem en compte simultàniament discapacitat i gènere és un exemple de la importància de les discriminacions múltiples, que estudiarem en l'última unitat, "Perspectives teòriques emergents per a abordar discriminacions múltiples", d'aquest mòdul.

5. Altres motius de discriminació laboral

Pablo Santoro

Finalitzem aquest repàs pels principals col·lectius socials que es troben en situacions de discriminació laboral amb una breu exposició d'altres motius que donen lloc a discriminació laboral, segons la classificació que maneja l'Organització Internacional del Treball (OIT).

5.1. Discriminació per motiu d'edat

En totes les societats es produeix una divisió etària del treball, de tal manera que hi ha una relació de les diferents etapes del cicle vital amb unes ocupacions o altres, formes de participació en el mercat de treball, etc. En bona mesura, de fet, la definició d'una edat com a tal s'ha efectuat tradicionalment en relació amb l'activitat laboral: els joves serien aquells que encara no treballen, i en lloc d'això, estudien i es preparen per a una inserció futura en el mercat laboral. Els ancians, per contra, eren aquells que ja s'han jubilat i han abandonat el mercat de treball. La comprensió clàssica de la relació entre edat i treball partia, per tant, d'una biografia laboral relativament clara, amb fases i pautes nítides en la inserció i abandó del mercat laboral.

Aquesta situació s'ha complexitzat en les últimes dècades. La modificació en les condicions de treball en el postfordisme ha donat lloc a una alteració del cicle vital clàssic, de la "narració biogràfica" lineal: avui s'han generalitzat situacions més excepcionals tant en l'entrada com en la sortida del mercat laboral. El que entenem com a "discriminació per motiu d'edat" se situa abans de res en aquestes situacions i se centra, per tant, en els treballadors de tots dos extrems de l'espectre d'edats.

El col·lectiu sobre el qual la discriminació per edat actua amb més força són les persones de més de 45-50 anys, i especialment en la seva relació amb la desocupació. Si bé aquest grup d'edat mostra menys taxes de desocupació que els joves, hi ha més percentatge d'aturats de llarga durada. És a dir, les persones de més de 45-50 anys troben moltes dificultats per a trobar un nou treball si s'han quedat en atur. L'edat es constitueix en un desavantatge a l'hora d'encarar processos de selecció, presentar-se a entrevistes, etc. D'aquesta manera, en molts casos l'atur en edats de més de 50 anys resulta una expulsió definitiva del món laboral, amb el l'efecte consegüent sobre la situació econòmica, social i emocional de l'individu. Igualment, l'extensió de les prejubilacions com a instrument de regulació laboral i els debats actuals sobre l'avançament o retard de

l'edat de jubilació estarien generalitzant trajectòries més anòmales d'abandó del mercat laboral, en les quals apareix la possibilitat de discriminar aquells treballadors d'edats més avançades.

Part de l'explicació d'aquesta discriminació la trobem en l'existència de tot un seguit d'estereotips i actituds prejudicioses enfront de les persones grans. Estereotips que causen que de vegades les empreses considerin que els treballadors de més edat són lents d'aprenentatge, poc adaptables i de salut fràgil, que comporten un cost més gran i mostren menys productivitat o resulten més problemàtics. Aquests prejudicis s'acreixen per una ideologia dominant que enalteix la joventut i el nou, i també per un ritme de canvi social i innovació que imposa una creixent sensació d'obsolescència dels coneixements. És per això que, enfront de la visió tradicional que posava en valor l'experiència i la "saviesa" que posseïen les persones grans, ara es consideri erròniament que aquests poden constituir obstacles per a acceptar els canvis i la innovació en el context de l'empresa.

Una dada esperançadora sobre aquest tema la trobem en la creixent consciència social respecte a la discriminació envers les persones de més edat. Segons una enquesta feta per la Comissió Europea al novembre de 2009, el 58% dels europeus considerava que la discriminació envers els treballadors de més edat era una cosa generalitzada al seu país, dada que assenyala la necessitat de continuar treballant des de les polítiques públiques en una atenuació d'aquesta discriminació.

L'altre grup d'edat que resulta objecte d'una discriminació laboral específica és el col·lectiu juvenil. No totes les dificultats que els joves afronten en el mercat de treball es poden atribuir a un prejudici directe respecte de la joventut, encara que és cert que aquesta troba cada vegada més obstacles per a accedir a l'ocupació. Si bé es tracta en la majoria dels casos d'una qüestió de política econòmica i laboral de caràcter general, és difícil negar que la joventut sofreix una segregació laboral que s'ha anat fent més significativa en les últimes dècades i que ens enfronta avui amb xifres d'atur juvenil alarmants i amb preocupants situacions de precarietat laboral entre els joves, que dificulten o impossibiliten el plantejament de projectes vitals estables i indubtablement influeixen, per exemple, en el retard de l'emancipació de la llar familiar i en l'assoliment d'una autonomia plena dels joves.

Com ja hem assenyalat, aquest augment de les dificultats dels joves per a ingressar en el mercat de treball expressa una modificació en la trajectòria clàssica d'inserció laboral de la joventut: on abans la joventut apareixia com un període transicional i de formació en el qual els individus es preparaven per a inserir-se en la "forma estàndard d'ocupació" –la del treball assalariat de durada indefinida i a temps complet, amb els drets socials i laborals associats a aquesta forma d'ocupació–, la inserció laboral dels joves és avui completament diferent. Enrere queda el model de biografia laboral associat a una estabilitat en el treball, en el qual les trajectòries laborals implicaven una inserció gai-

rebé “automàtica” en el mercat laboral després d'acabar el període formatiu, a la qual seguiria una progressió laboral en forma lineal, amb assoliments laborals sempre acumulatius. Avui dia, per contra, l'experiència del treball juvenil implica més aviat una sèrie de treballs precaris o sotmesos a processos d'aprenentatge que s'encadenen amb contractes successius de pràctiques, de formació, ocupacions en forma de beques, etc., i que no presenten un horitzó futur d'estabilitat laboral (Santamaría, 2010).

Podem assenyalar quatre grans tendències actuals en el treball juvenil. En primer lloc, el manteniment d'altres **taxes d'atur**, que arran de la crisi econòmica dels últims anys s'han disparat encara més. Un segon aspecte seria la **precarització de les condicions** laborals dels joves, amb l'existència d'una altíssima flexibilitat i temporalitat en la contractació. Aquesta precarietat té conseqüències diverses: insuficiència dels salaris, temporalitat en la contractació; manca de garanties i drets laborals; abús de modalitats excepcionals de contractació; flexibilitat en l'acomiadament, etc. Això implica, en tercer lloc, que els joves s'enfronten una gran **incertesa en les seves trajectòries laborals**, que es tradueix en una incertesa vital més generalitzada. Finalment, cal destacar que l'ocupació juvenil s'acumula en els **segments ocupacionals de menys nivell**: els joves ocupen de manera destacada els segments ocupacionals més desqualificats, moltes vegades amb independència de la seva qualificació pròpia. Aquestes quatre condicions han conduït al fet que s'hagi proposat que el treball dels joves és avui, abans que ocupació en el sentit clàssic, “quasiocupació” (Santamaría, 2010): és a dir, una ocupació a la qual li falta algun element per a entrar dins de la norma estàndard d'ocupació “clàssica”.

Si bé, com ja hem assenyalat, aquests pèssims indicadors de la situació laboral de la joventut no cal atribuir-los directament a l'existència de prejudicis enfront de la joventut, no hi ha dubte que unes polítiques públiques que pretenguin aconseguir un tracte igualitari i no discriminatori per a tots els col·lectius socials han d'encarar aquesta realitat, que representa un clar desavantatge per als joves en el mercat de treball. Addicionalment, segons assenyalava l'OIT, les persones joves han estat les més afectades per la crisi econòmica dels últims anys, la qual cosa fa més urgent, si cal, intervenir sobre aquest tema.

5.2. Discriminació per motius religiosos

La discriminació per motius religiosos consisteix en la discriminació o segregació en el mercat de treball per raó de professar una religió minoritària. En rigor, la discriminació religiosa no se sol limitar a l'àmbit laboral, sinó que se sol estendre a tots els àmbits de la vida de la persona que no professa la religió majoritària o acceptada en el lloc on viu. Molt sovint aquesta discriminació se superposa a actituds racistes o de discriminació ètnica.

Encara que la discriminació religiosa resulta més acusada en països o regions on no hi ha llibertat de religió i culte, això no significa que es trobi absent en les nostres societats. A Europa, malgrat les legislacions que garanteixen la

llibertat religiosa, les dades disponibles ens indiquen l'existència d'una certa discriminació per motius de religió, que generalment es projecta sobre les persones de religió musulmana. Així, d'acord amb l'enquesta EU-MIDIS 2009, 1 de cada 3 musulmans diuen haver sofert discriminació en els últims 12 mesos a la UE-27, un percentatge significativament més elevat que altres col·lectius ètnics o religiosos. La policia va fer parar una mitjana d'1 de cada 4 musulmans enquestats durant els últims 12 mesos, i el 40 % d'ells estan convençuts que va ser a causa del seu origen ètnic minoritari o de la seva condició d'immigrants. El 80% no va denunciar aquests actes de discriminació, perquè considerava que el sistema judicial no els defensarà en aquests casos. Aquestes estadístiques ens indiquen la persistència de situacions de discriminació que, sens dubte, troben una projecció en l'entorn laboral.

En unes societats cada vegada més multiculturals i on coexisteixen religions i creences diverses, la lluita contra la discriminació per motius de religió agafa una importància creixent. Quant a la seva projecció sobre el món laboral, l'OIT assenyala tres aspectes que es converteixen en reptes per al futur immediat: la lluita contra la discriminació en la contractació a persones d'altres religions (incloent-hi garantir la llibertat de no revelar la religió que es professa); l'eliminació dels conflictes relacionats amb la pràctica de la religió en el lloc de treball; i finalment, la necessitat de gestionar positivament els llocs de treball en què hi ha diversitat religiosa (OIT 2011).

5.3. Discriminació per motius polítics

La discriminació basada en les idees polítiques se sol referir a les activitats de les persones que s'oposen als principis polítics establerts, o que simplement delaten opinions diferents, i que resulten perseguides o penalitzades per això. Igual que assenyalàvem respecte de la discriminació per motius religiosos, aquest tipus de discriminació es troba més present en països amb escassa llibertat política, i té menys protagonisme en els règims democràtics en què la llei reconeix i garanteix la llibertat d'opinió, creences i afiliació política.

No obstant això, i malgrat la seva manifesta il·legalitat, cal assenyalar la persistència relativa en el nostre entorn d'una forma concreta de discriminació política: la discriminació antisindical. Segons recullen les organitzacions sindicals, en alguns entorns hi continua havent represàlies contra treballadors per la seva participació activa en activitats sindicals, represàlies que moltes vegades impliquen assetjament laboral i pressions per part de l'empresa i de vegades arriben fins a l'acomiadament o la falta de renovació del contracte. Cal destacar que aquestes conductes discriminatòries representen una lesió de la llibertat sindical, fins i tot quan es dirigeixen a treballadors no afiliats a un sindicat, i que són, per tant, no solament una forma de discriminació, sinó contràries a la legislació laboral i a la Constitució espanyola.

5.4. Discriminació per raó de l'estat de salut o estil de vida

D'acord amb la legislació laboral, sempre que es dugui a terme un reconeixement mèdic de la salut dels treballadors, i especialment de manera prèvia a la contractació, l'objecte d'aquest hauria de ser exclusivament l'avaluació de la capacitat física de la persona per a fer les tasques relacionades amb el lloc que es tracti. No obstant això, hi ha determinades condicions de salut o malalties que, sense repercutir sobre l'acompliment del treball, es tornen en raons per a la discriminació laboral. Parlem així de discriminació per raó de l'estat de salut quan determinades malalties o situacions de salut, sense tenir una influència sobre l'acompliment laboral, es converteixen en un motiu de discriminació o tracte diferencial en l'accés o manteniment del lloc de treball. En part es pot relacionar aquesta lògica de discriminació amb la que sofreixen les persones amb discapacitat, però pren caràcters concrets que en justifiquen l'abordatge específic.

Aquesta classe de discriminació apareix abans de res en situacions on hi ha un estigma social relacionat amb la malaltia, que fa que aquesta generi rebuig i pors irracionals per part d'ocupadors o companys de treball.

L'exemple més prominent, en les últimes dècades, el trobem en la discriminació laboral que han experimentat les persones portadores del VIH. Fins i tot quan no hi ha cap tipus de perill per a la salut d'altres persones ni la malaltia presenta cap conseqüència per a la realització correcta de l'ocupació, les persones seropositives han sofert una evident discriminació en l'àmbit laboral, i en primer lloc, en l'accés a aquest: algunes empreses encara sol·liciten proves obligatòries del VIH per a accedir a determinats llocs de treball, una cosa que contravé les normes nacionals i internacionals, que dicten que les proves de detecció relatives al VIH sempre haurien de ser voluntàries i que aquestes proves o anàlisis mai no s'haurien de fer a l'efecte d'ocupació. Aquesta pràctica discriminatòria en la contractació de persones que viuen amb el VIH és només la més visible de totes les que sofreix aquest col·lectiu, i que inclouen falta de confidencialitat sobre els resultats dels exàmens mèdics, preguntes relacionades amb l'estat serològic en els formularis o durant l'entrevista de reclutament, acomiadament o canvi en les condicions d'ocupació en descobrir que el treballador és portador del VIH, i fins i tot *mobbing* i assetjament laboral.

Si bé el VIH resulta l'exemple més prominent d'aquest tipus de discriminació, hi ha altres condicions de salut que, sempre sense cap relació amb l'acompliment de l'ocupació, també donen origen a desavantatges laborals i tracte discriminatori: sofrir de diabetis, obesitat o fins i tot càncer pot portar de vegades a ser discriminat en l'ocupació. Segons alguns investigadors, aquesta causa de discriminació ha anat mostrant una importància creixent durant els últims anys, en bona mesura pel desconeixement mateix i la desatenció social sobre aquest tema. Els desenvolupaments recents de la medicina genètica fins i tot projecten aquesta possibilitat de ser discriminat per la situació de salut envers la mera probabilitat de desenvolupar malalties en un futur incert.

L'amenaça de la discriminació genètica

Els progressos en el coneixement de la genètica humana han donat lloc a avenços esperançadors en la prevenció i tractament de moltes malalties. Però les seves implicacions socials van més enllà de l'àmbit purament terapèutic, per a plantejar qüestions molt més complexes en l'organització social i laboral. L'extensió dels tests genètics i la creixent disponibilitat d'informació sobre la predisposició genètica dels individus a desenvolupar possibles malalties en el futur donen lloc a qüestions difícils de resoldre. Requeriran en el futur les asseguradores un examen genètic dels seus clients abans de contractar una assegurança? Podran les empreses sol·licitar la informació genètica d'un aspirant a un lloc de treball per decidir si el contracten o no, o per justificar l'acomiadament d'un treballador? En aquest cas, ens enfrontarem a formes noves de discriminació a les quals serà necessari donar noves respostes legals, socials i organitzatives.

Relacionada en part amb la problemàtica de la salut, la discriminació en relació amb l'“estil de vida” fa referència a situacions de discriminació que penalitzen certs “estils de vida” considerats poc saludables, de manera que tenir sobrepès, per exemple, pot representar un inconvenient en l'obtenció o manteniment de l'ocupació. En particular, s'utilitza aquest concepte per a referir-se a dues qüestions: la discriminació per l'excés de pes o aparença física i la discriminació laboral per la condició de fumador.

En relació amb les persones amb sobrepès, encara són escasses les dades sobre aquest tema, però els pocs estudis efectuats arriben a conclusions aclaparadores. Un informe publicat el 2008 per l'*International Journal of Obesity* va concloure que, als estats Units, les taxes de discriminació per motius de pes/alçada percebuts són, entre les dones, properes a les corresponents a la discriminació per motius de raça i, en alguns casos, superiors a les taxes de discriminació per raons d'edat o de sexe. Un altre estudi publicat a Suècia a partir de sol·licituds d'ocupació fictícies, amb fotografia inclosa, va concloure que els sol·licitants obesos rebien un 25 per cent menys de convocatòries d'entrevista que aquells amb pes normal, entorn de la mateixa xifra que els sol·licitants procedents de l'Orient Mitjà (OIT, 2011, pàg. 59). Com assenyala el primer dels informes citats, la discriminació per motius de sobrepès i aparença física s'enceba especialment en les dones, i es constitueix en part de la més general discriminació de gènere.

D'altra banda, també s'ha destacat la creixent existència de pràctiques d'ocupació desfavorables per a les persones fumadores. Als Estats Units, per exemple, moltes empreses no contracten fumadors o arriben a penalitzar els antics fumadors, i els demanen que cotitzin més per l'assegurança de malaltia. Alguns investigadors crítics han interpretat que s'estaria produint un canvi de “llocs de treball lliures de fum” a “llocs de treball lliures de fumadors”, insistint en el risc de discriminació contra els fumadors.

La discriminació per raó d'estil de vida resulta la inclusió més recent, des del punt de vista teòric i legislatiu, entre les causes de discriminació laboral, i es tracta també d'una de les més controvertides, ja que els crítics d'aquesta perspectiva indiquen que es parla aquí més de conductes individuals que de factors

socials. No es produiria, doncs, tanta desigualtat d'oportunitats o rellevància d'una variable d'estratificació social en el sentit en el qual ens referim al sexe o l'etnicitat, que són categories forçosament adscriptives, sinó que s'estaria tenint en compte aspectes que l'individu pot modificar i que, d'acord amb el judici mèdic, afecten clarament la seva salut i, en el cas del tabac, la salut d'altres. D'acord amb l'OIT, el que sembla més positiu seria encarar aquestes situacions des de la proposta d'iniciatives afirmatives en el lloc de treball, com ara activitats de promoció de la salut i l'activitat física o els programes per a deixar de fumar, en lloc de fomentar pràctiques que puguin ser considerades discriminatòries.

6. Perspectives teòriques emergents per a abordar discriminacions múltiples

Carmen Romero Bachiller

Tal com hem vist al llarg d'aquest bloc, les pràctiques discriminatòries en l'àmbit sociolaboral són múltiples i afecten col·lectius diversos. La ruptura de la figura monolítica del subjecte treballador, que identificava en termes de classe la seva situació col·lectiva d'explotació en el mercat laboral, ha donat lloc a canvis en l'abordatge de la situació dels diversos col·lectius socials en el marc de les relacions laborals. En aquest sentit, són diverses les perspectives teòriques que es consoliden per a donar compte de la complexitat d'aquestes posicions. A continuació ens centrarem en dos dels paradigmes principals, el “paradigma de la justificació social” promogut per Nancy Fraser, assentat en la promoció conjunta de redistribució, reconeixement i representació com a paritat participativa; i el “paradigma interseccional”, centrat en l'abordatge de les discriminacions múltiples. Finalment considerarem la manera com les polítiques públiques dirigides a promoure la igualtat i la no-discriminació han emprat les estratègies d'apoderament i **transversalitat**, estratègies que van emergir en el marc de les polítiques d'igualtat de gènere, però que han ampliat el seu espectre per a articular discriminacions múltiples.

6.1. Nancy Fraser i el paradigma de la justícia social: redistribució, reconeixement i representació com a paritat participativa

El plantejament de Nancy Fraser de la justícia social parteix d'una reflexió de la necessitat de conjuminar dues estratègies de justícia social, les polítiques de redistribució i les polítiques de reconeixement, que habitualment es presentaven com a escindides i de vegades contradictòries. En els seus primers treballs sobre aquest tema en la dècada de 1990 presentava un paradigma bivalent de la justícia que identificava reconeixement i redistribució com a estratègies bipolars per a enfrontar la injustícia.

Fraser parteix de la consideració que les polítiques dirigides a fomentar la redistribució i el reconeixement resulten antagòniques: mentre que en les polítiques redistributives s'incideix en la igualtat i es dirigeixen a l'eliminació de les diferències –i per tant, els col·lectius socials als quals va dirigits–, en el cas de polítiques de reconeixement s'incideix en la valoració de la diferència, la qual cosa tendeix a la proliferació. Així, doncs, en el cas de les posicions de

Vegeu també

Vegeu el gràfic: “Paradigma bivalent de la justícia social de Nancy Fraser”.

classe, identificades com a forma “pura” d'injustícia distributiva que requeria polítiques de redistribució, aquestes polítiques es dirigeixen efectivament a pal·liar les situacions més desfavorides en termes econòmics, amb la qual cosa es tendria a erosionar la identitat o posició de classe pròpies. En l'altre extrem se situarien, segons Fraser, aquelles desigualtats definides de manera “pura” per mancances de reconeixement social. En aquesta posició situarà les sexualitats no normatives. Fraser argumenta que hi ha persones gais en tots els estrats socials, però que, amb independència de la seva situació socioeconòmica, són objecte de falta de valoració social. L'estratègia, per tant, seria de reconeixement, i implicaria l'afirmació del grup, i per tant, el seu reforçament. Així, doncs, per a Fraser, la redistribució està dirigida a eliminar les diferències i el reconeixement a reforçar-les positivament. Constitueixen, per tant, polítiques antagòniques.

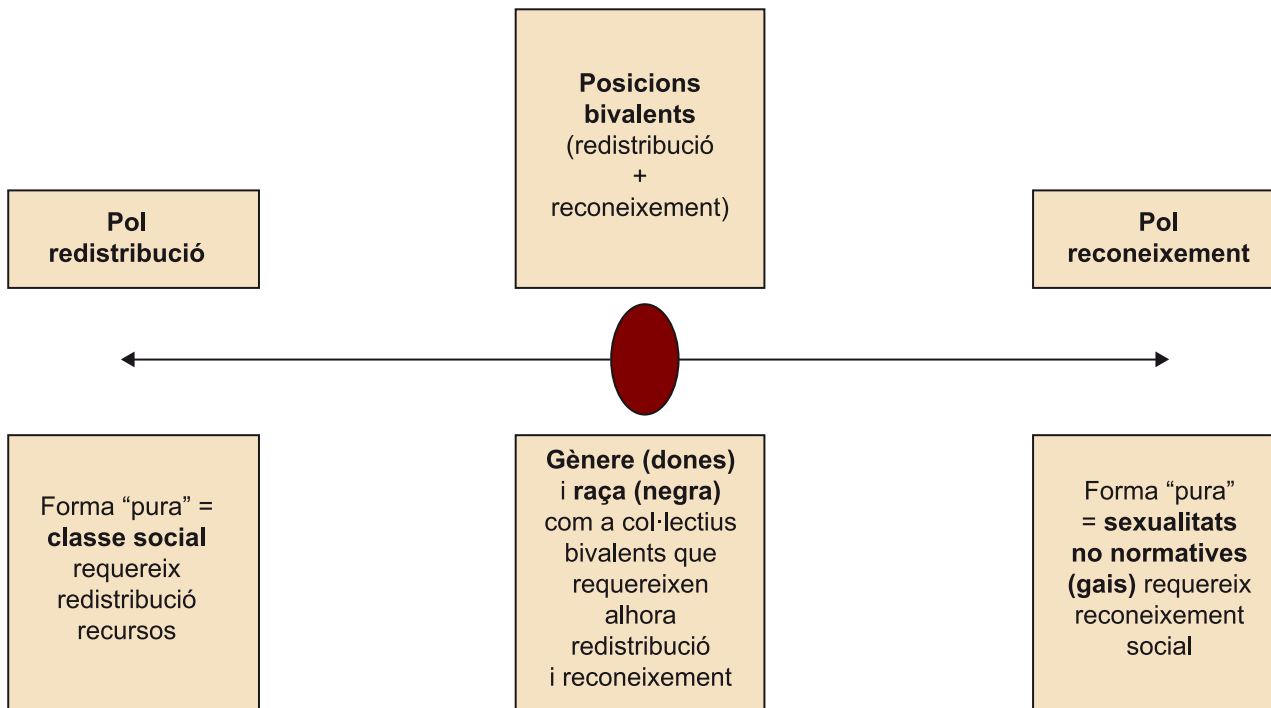
Però, com podem abordar les posicions bivalents? Com podem al temps anul·lar les diferències i reforçar-les? Fraser assenyala que hi ha una tensió en aquestes polítiques i posa dos exemples de posicions bivalents, la de les diferències de gènere que impliquen un exercici de subordinació de les dones i les de les diferències basades en principis racistes que estableixen una jerarquia entre les posicions racialitzades, en particular, en l'anàlisi de Fraser, per a les persones negres. Tots dos col·lectius –dones i persones negres– necessitarien al temps, polítiques de redistribució dirigides a pal·liar els seus desavantatges socioeconòmics –marcats per menys salari i no-reconeixement del treball reproductiu i de cura en les dones i en l'explotació i etnoestratificació laboral de les persones racialitzades en l'altre–; i polítiques de reconeixement, dirigides a solucionar la visió negativa o desvaloritzada de tots dos col·lectius en la societat –com es veu en l'intent per valoritzar els àmbits tradicionalment identificats com a femenins i en el treball d'invertir les imatges negatives de la població negra, per exemple amb l'afirmació “*black is beautiful*” (el negre és bell). Si en el primer cas són polítiques dirigides a anul·lar les diferències de gènere o racials, en el segon cas es tracta d'afirmar positivament les diferències d'aquelles posicions discriminades.

Lectures recomanades

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

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

Paradigma bivalent de la justícia social de Nancy Fraser



En aquest sentit planteja que per a assolir la justícia social hi hauria dos tipus d'estratègies polítiques. D'una banda, **polítiques afirmatives**, que no canviarien en profunditat el marc de distribució de les diferències sinó que tendirien a pal·liar-lo, bé sigui mitjançant la redistribució de l'Estat del benestar o el reconeixement de l'estat liberal multicultural. D'altra banda, i enfront d'això, defensa **polítiques transformadores** capaces de qüestionar els marcs en els quals es construeixen tals jerarquitzacions –mitjançant un qüestionament dels mètodes de producció (socialisme) o per mitjà de la desconstrucció de la manera com es configuren les categories socials.

Vegeu també

Vegeu la taula "Model de justícia social de Nancy Fraser. Pas del model bidimensional al tridimensional".

Sobre aquest plantejament inicialment bivalent, Fraser (2001, 2006) es desplaçarà a **un model tridimensional de la justícia social** en afegir un nou element als requisits de justícia social: la **representació**, definida com a **participació paritària**. En aquest sentit, tal com assenyala Luis Enrique Alonso (2005), el seu plantejament mimetitzaria el model de l'estratificació social de Max Weber definit de manera tripartida en termes de **classe, estatus i poder polític**. Així, doncs, en aquest model tripartit de la justícia identifica com les mancances de representació són especialment apressants en el marc de la globalització. Mentre que redistribució i reconeixement es configuren en el marc de l'estat westfalià –model de l'estat nació–, actualment gran part de les decisions i les injustícies superen aquest marc, amb la qual cosa es requereixen nous mecanismes i demandes d'intervenció.

Fraser identifica tres nivells d'absència de representació:

- En primer lloc, les referides a regles sobre la presa de decisions que neguen “a algunos sujetos incluidos en la comunidad la oportunidad de participar plenamente con el resto”, això és, una situació de “ausencia de repre-

sentación político-ordinaria” (Fraser, 2006, pàg. 38). Això tindria a veure amb la manera com els sistemes electorals desestimen les posicions minoritàries i afavoreixen les posicions majoritàries, o com les minories ètniques o les dones, com a col·lectiu discriminat per motius de gènere, no obtenen una representació corresponent amb el seu pes social.

- En segon lloc, la falta de representació té a veure amb l'establiment de fronteres en la comunitat política, de tal manera que algunes persones es veuen excloses “de la possibilitat de participar **per complet** en els debats públics sobre la justícia” (Fraser, 2006, pàg. 39). Aquest pot ser el cas de col·lectius que no es veuen reconeguts en els marcs vigents dels estats nacionals i voldrien la transformació d'aquests –com a col·lectius ètnics o nacionals que aspiren a independència o autonomia territorial–; o bé a totes aquelles persones excloses d'uns drets assentats fonamentalment en termes de ciutadania i que exclouen les persones migrants i en general totes aquelles que no tenen els drets de ciutadania.
- Finalment, trobaríem l'**absència d'un marc adequat**. La globalització ha disminuït la importància dels estats nació en la configuració i garantia de drets, amb la intervenció creixent d'entitats transnacionals en mans d'unes elits politicoeconòmiques sobre les quals hi ha poc 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, pàg. 40).

Per a la resolució d'aquestes mancances planteja que és necessari reconsiderar **qui** compta com a subjecte de la justícia i **quin** és el marc en el qual es desenvolupa aquesta. Com en el cas de les polítiques de redistribució i reconeixement, planteja dos models: una **política afirmativa** que qüestiona les fronteres existents però continua acceptant el model de l'estat nació –en aquest cas el problema es resoluria tornant a traçar els límits territorials existents i reorganitzant-los en nous estats nació, la qual cosa definiria els seus ciutadans nous com els subjectes dels drets. Un segon model, **transformador**, qüestionaria el marc de l'estat nació, ja que moltes injustícies en la globalització no tenen caràcter territorial. Això permetria desenvolupar una **justícia democràtica postwestfaliana**, que resolgués la falta de representació metapolítica. Aquesta democràcia es garantiria mitjançant la “paritat participativa”, en dos sentits: perquè ens permetria avaluar els acords socials que només serien justs si permeten “a todos los agentes sociales relevantes participar en condiciones de igualdad en la vida social” (Fraser, 2006, pàg. 50); i perquè la paritat participativa atén al procés de tal manera que només serien legítimes si totes les persones poguessin participar en la seva elaboració de manera efectivament igualitària.

Crítiques al model de justícia social

El model de justícia social de Nancy Fraser, si bé enormement valuós, ha estat objecte de diverses crítiques significatives. La més rellevant és aquella que apunta a un problema fonamental en la seva identificació de les posicions i col·lectius demandants de justícia

social que apareixen com a entitats exclusives i excloents, la qual cosa li impedeix donar compte de situacions de discriminació múltiple. En la seva descripció fa l'efecte que les persones treballadores (classe) són homes blancs heterossexuals; que les persones gais són homes blancs de classe mitjana; que les dones són blanques de classe mitjana i heterossexuals; i que les persones negres són homes, gais i heterossexuals. Per a una discussió més detallada d'aquestes crítiques vegeu Carmen Romero Batxiller (2003). "De diferències, jerarquitzacions 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, pàg. 33-60).

Model de justícia social de Nancy Fraser. Pas del model bidimensional al tridimensional

Pregunta que guia l'acció política	Tipus d'injustícies que s'han de combatre	Estratègia política necessària	Formes d'intervenció política	
			Afirmació	Transformació
Què es deu als membres de la comunitat en termes de justícia social	Formes "pures" d'injustícia de redistribució → classe social Posicions "bivalents" → discriminació per gènere (dones) i discriminació racial (persones racialitzades) (injustícia de reconeixement + redistribució) Formes "pures" d'injustícia de reconeixement → sexualitats no normatives	Redistribució	Estat liberal benefactor Reassignació superficial dels béns existents entre els grups existents Dóna suport a la diferenciació entre els grups Pot generar falta de respecte	Socialisme Reestructura profundament les relacions de producció Difumina els factors de diferenciació entre els grups Pot contribuir a reparar algunes formes de falta de respecte
		Reconeixement	Multiculturalisme central Reassignació superficial del respecte entre les identitats existents dels grups existents Dóna suport a la diferenciació entre els grups	Desconstrucció Reestructura profundament les relacions de reconeixement Desestabilitza la diferenciació entre els grups
Qui hauria de comptar com a membre i quin és el marc adequat per a l'acció política	1) Absència de representació política ordinària 2) Exclusió de la comunitat política 3) Absència d'un marc adequat	Representació	Política afirmativa de formulació del marc Territorialitat estatal com a base adequada per a construir el qui de la justícia S'oposa als marcs existents però accepta la gramàtica de l'enquadrament de l'estat nació Tracta de tornar a traçar les fronteres dels estats territorials existents o de crear nous estats "Espai dels llocs"	Justícia democràtica postwesfaliana (globalitzada) L'estat territorial no brinda base per a determinar el qui de la justícia en tots els casos No eliminen totalment la territorialitat estatal però afirmen que la seva gramàtica està dessincronitzada respecte a les causes estructurals de moltes injustícies globalitzades Tracten de corregir les injustícies canviant, no solament les fronteres del qui de la justícia, sinó també la forma de la seva constitució, i la manera com són tractades "Espai dels fluxos"

Fonts: Basat en N. Fraser (1997). *Justitia Interrupta* (pàg. 45). Bogotà: Siglo del Hombre / Universidad de los Andes, i N. Fraser (2006). "Reinventar la justicia en un mundo globalizado". *New Left Review* (núm. 36, pàg. 31-50).

6.2. Envers un abordatge múltiple de les discriminacions. La perspectiva interseccional

Tal com hem vist en l'apartat anterior, un projecte especialment problemàtic és adonar-nos de com les discriminacions no es produeixen de manera singular, sinó que s'encarnen de manera complexa i múltiple. Una multiplicitat de discriminacions que requereix polítiques capaces d'atendre a les configuracions concretes que implica habitar espais coconformats per diferents desigualtats i als quals no és possible respondre des de polítiques que atenguin a la discriminació com a efecte d'un pol singular.

En aquesta direcció, la **perspectiva interseccional** dins del feminisme fa anys que constitueix un marc des del qual s'analitza i enfronta aquesta complexitat, que, no obstant això, resulta tan quotidiana. Si bé el terme *interseccional* cal agrair-lo a la teòrica crítica del dret Kimberlé Crenshaw (1989), l'espai teòric i polític per a abordar la manera com l'articulació de diferents diferències en posicions singulars afectava en particular aquelles persones més vulnera-

bles ahora que multiplica els efectes de l'opressió, té una tradició més àmplia. Des del feminisme Negre, *chicano*/llatí i postcolonial als EUA es qüestionava la uniformitat del subjecte del feminisme, i donava compte de l'efecte de la “multiplicitat d'opressions” en les vides de moltes dones concretes, i al qual el feminisme hegemònic, blanc, educat, de classe mitjana, heterosexual i “capacitat” no era capaç de respondre, ja que homogeneïtzava i invisibilitzava les demandes diferents sota l'afirmació “totes les dones estem oprimides”. Sota aquest paraigua, s'invisibilitza la manera concreta com actua l'opressió per a cadascuna de les dones, dirà Bell Hooks (2004).

Bibliografia recomanada

Per a una anàlisi més detallada de la tradició i el llegat que recull Crenshaw en castellà, vegeu:

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

Eskalera Karakola (2004). “Prologo”. A: Bell Hooks i altres (2004). *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Per a referències concretes sobre el tema, cal destacar els clàssics del feminisme negre, *chicano*/llatí i 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*. Nova York: The Feminist Press.

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

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

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

En castellà es poden trobar alguns d'aquests textos a **Bell Hooks i altres** (2004). *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Recentment s'ha traduït el text de Kimberlé Crenshaw “Cartografiando los márgenes. Interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color”. A: Raquel (Lucas) Platero (ed.) (2012, en premsa). *Intersecciones. Diálogos contemporáneos sobre la sexualidad en el Estado español*. Barcelona: Melusina.

Per a una revisió de la interseccionalitat entorn de la qüestió de l'ús del *hijab* per part d'adolescents a l'aula, vegeu:

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).

Per a una anàlisi de la perspectiva interseccional en l'anàlisi de la configuració de sexualitats i posicions de gènere no normatives podeu veure:

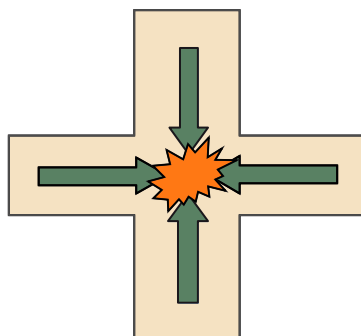
Raquel (Lucas) Platero (ed.) (2012, en premsa). *Intersecciones. Diálogos contemporáneos sobre la sexualidad en el Estado español*. Barcelona: Melusina.

El concepte d'interseccionalitat el desenvolupa Crenshaw (1989) en un article en què analitza diferents sentències judicials en el marc de les relacions laborals en les quals dones negres demandaven les seves empreses per pràctiques de discriminació que eren rebutjades judicialment perquè no podien ser provades com a discriminacions per raó de gènere, ni com a discriminacions per motius racials. Tal com recollia Crenshaw, en cadascun dels casos per a com-

provar la discriminació s'aplicaven, separadament, la legislació que prohibia la discriminació per gènere, i la que prohibia la discriminació racial. Per a això en cada cas es comprovava, separadament, la situació laboral de les dones, d'una banda, i la de les persones negres, d'una altra, en cadascuna de les empreses demandades. Així, s'arribava a la conclusió que no hi havia discriminació de gènere, ni discriminació racial en aquestes empreses, i les dones negres demandants perdien sistemàticament les seves demandes per discriminació. Tal com denunciava Crenshaw, l'aplicació de les lleis antidiscriminació com a elements independents impedia la visibilització i la resposta a l'efecte de la conjunció de diverses discriminacions, això és, la seva intersecció. En els seus termes propis:

“El fet és que les dones negres poden experimentar discriminació de diverses maneres i que la contradicció sorgeix de les nostres assumpcions que les seves reivindicacions davant l'exclusió han de ser unidireccionals. Considerem l'analogia del trànsit en una intersecció, que va i ve en quatre direccions diferents a un temps. La discriminació, com el trànsit en una intersecció, pot fluir en una direcció i pot fluir en una altra. Si ocorre un accident en una intersecció, pot ser causat per vehicles provinents de diferents direccions, i de vegades, des de totes.” (Crenshaw, 1989, pàg. 149, traducció pròpia)

Perspectiva



Visualització de la perspectiva interseccional per a l'anàlisi de les discriminacions múltiples

Lectures recomanades

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* (pàg. 139-167).

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

En la seva elaboració del concepte, Crenshaw (1991) identifica dos tipus d'interseccionalitat. Una **interseccionalitat estructural**, que dóna compte de les formes en què l'experiència d'habitar en la intersecció de diferents eixos de desigualtat conforma posicions específiques que delimiten formes d'opressió i subordinació substancialment diferents de les de les dones blanques. I una **interseccionalitat política**, que dóna compte de les dificultats per a desenvolupar una agenda política que reculli les necessitats de les persones que habiten en la intersecció d'eixos de subordinació, ja que, en interpretar-se les estratègies polítiques en claus unidireccionals se solen produir situacions de “desapoderament interseccional”, en haver de dividir les seves energies en diverses agendes polítiques que, moltes vegades, resulten antagòniques (Crenshaw, 1991).

Actualment, la interseccionalitat és una perspectiva teòrica que engloba gran part de la producció feminista en els últims temps, per un costat, ampliant el treball analític dirigit a desentranar l'articulació de diverses diferències en posicions socials concretes –desenvolupant la interseccionalitat en el seu pla estructural–, i, per un altre, alimentant la conformació de polítiques públiques per a abordar les discriminacions múltiples –en el seu pla polític. L'expansió del concepte d'interseccionalitat ha fet que hagi experimentat un gran desenvolupament teòric, que presentarem breument perquè ens permeti identificar-ne els plantejaments i derives fonamentals. Aquest últim aspecte el considerarem en l'apartat següent.

Aportacions a la perspectiva interseccional

Una tradició que ha aportat bastant a la perspectiva interseccional ha estat l'escola britànica dels estudis culturals i postcolonials d'arrelada tradició marxista cultural. Autors com Stuart Hall (1980, 1992), Paul Gilroy (1987), Avtar Brah (1996) o Nira Yuval Davis i Floya Anthias (1992) han destacat com els diferents marcs d'estructuració social s'articulen i coconstitueixen mútuament. Els seus treballs marquen una ruptura amb els models identitaris i el perill d'essencialisme que presenten, per optar per una anàlisi de les complexitats, els conflictes i les diferències en la intersecció de les quals emergeixen les diferents posicions de subjecte, atenent als seus desplaçaments i la seva activació contextual i situada, i mostren així les maneres com el gènere pot ser un espai per a viure l'exclusió racial o la raça l'espai on es pot experimentar l'homofòbia, per exemple.

Segons plantegen autores com Baukje Prins (2006) o Jennifer Nash (2008), la interseccionalitat:

- representa una alternativa a la política de la identitat en qüestionar les identitats com a exclusives i excloents i considerar les diferències intragrups (Crenshaw, 1991, pàg. 1296);
- qüestiona models binaris que identifiquen alternativament raça i gènere, com a elements separats i disjuntius (Nash, 2008, pàg. 2);

- visibilitza les exclusions que experimenten aquelles persones múltiples marginalitzades i els seus efectes;
- i tendeix a evitar perspectives “additives” o “multiplicatives” que identifiquen que les dones negres i obreres sofreixen una doble o triple opressió.

Baukje Prins (2006) identifica dos enfocaments principals en la perspectiva:

- **Interseccionalitat sistèmica.** Es tractaria d'un enfocament fonamentalment nord-americà, que es caracteritza principalment per denunciar l'exclusió dels col·lectius “marcats” en termes de gènere, raça/etnicitat i classe –només de vegades es considera igualment la sexualitat– en relació amb les posicions constituïdes en “marc de normalitat/neutralitat” – homes, blancs, heterosexuales, ciutadans, de classe mitjana– (Prins, 2006). Aquest enfocament apareix encara bastant ancorat en els models identitaris, en emfatitzar la importància d'ocupar la identitat com a lloc de resistència, i tendint a emfatitzar com els eixos d'opressió tendeixen a convergir.
- **Interseccionalitat construccionista.** Un enfocament en la tradició d'estudis culturals britànics que desenvolupa una concepció més relacional i dinàmica de les relacions de poder, amb anàlisis que atenen als processos pels quals adquirim i habitem determinades posicions jerarquitzades i analitzant el paper de les pràctiques de producció subjectiva. Destaquen com els eixos d'opressió es coconstitueixen i transformen mútuament, i permeten considerar divergències i conflictes potencials entre ells. Això ha fet ampliar la concepció de la interseccionalitat, que ja no seria només una teoria que abordés la situació de posicions i identitats marginalitzades, sinó una teoria general dels processos de subjectivació com a exercicis articuladors transitats per relacions de poder desiguals i jerarquitzades.

6.3. Polítiques públiques per a la promoció de la igualtat i la no-discriminació: transversalitat i apoderament

Al llarg del mòdul hem presentat algunes de les polítiques públiques dirigides de manera específica als diferents col·lectius discriminats. Però, si bé hi ha un ampli historial de polítiques específiques i aquestes tenen una indiscutible rellevància per a la promoció de la igualtat d'oportunitats, en els últims temps s'està incidint en la necessitat d'implementar polítiques públiques capaces de promoure la igualtat i la no-discriminació atenent a discriminacions múltiples, encara que hi ha no poques dificultats i conflictes per a determinar com cal desenvolupar polítiques efectives. Una de les primeres estratègies emprades incideix a tractar d'ampliar les polítiques de **transversalitat i apoderament**

sorgides en el marc de la promoció de la igualtat de gènere a altres àmbits de desigualtat, de tal manera que es reforcin els col·lectius vulnerables, per a fomentar:

- la seva participació política en la presa de decisions –promoció de l'apoderament –;
- i l'atenció permanent a la manera com determinades polítiques poden aguditzar les situacions de discriminació de certs col·lectius –**transversalitat**.

Per a tractar de garantir aquests objectius s'està acudint a la perspectiva interseccional com a marc des del qual es poden considerar les discriminacions múltiples. Però tractar de plasmar la perspectiva interseccional en les polítiques públiques no és tasca fàcil. Mieke Verloo (2006) fa una anàlisi de les mancances de les polítiques implementades en el marc de la UE per a promoure la igualtat de diferents col·lectius. La UE és pionera en polítiques antidiscriminació i es comença a fer ressò de la necessitat d'evitar formes de discriminació múltiple, fonamentalment a partir de l'ampliació dels motius de discriminació recollits en l'article 13 del Tractat d'Amsterdam (1997) i en l'article 21 de la Carta de Drets Fonamentals de la UE (2000). Verloo analitza els marcs de producció de les desigualtats i les polítiques adoptades per a subvertir-los, partint, respectivament dels conceptes presentats per Crenshaw d'*interseccionalitat estructural* i *interseccionalitat política*. Aquesta anàlisi li permet identificar diversos problemes per a dissenyar aquestes polítiques:

- En primer lloc, considerar totes les diferències com a isomòrfiques i equivalents i adoptar un model de “talla única” és problemàtic perquè perd de vista les especificitats de les diferents formes de desigualtat i, per tant, impedeix respondre de manera efectiva a les necessitats concretes de cada situació.
- En segon lloc, remarcar les especificitats de cada posició com a compartiment estanc pot tendir a homogeneïtzar aquestes posicions i reforçar categories identitàries. Aquesta assumpció parteix de la consideració de les diferents diferències com a sumatòries i complementàries, i per tant, és incapaç de reconèixer les tensions i conflictes inherents a habitar en la interfície, encarnant posicions múltiples en les quals determinades diferències s'activaran (o no) com a mecanismes d'exclusió o discriminació en circumstàncies concretes.
- Finalment, assenyala els perills d'establir primacies entre les diferents posicions de desigualtat, de tal manera que les polítiques públiques dirigides a la promoció de la igualtat d'oportunitats jerarquitzin entre desigualtats, i deixin certes posicions òrfenes o subordinades a aquelles identificades com a prioritàries. Aquesta és una qüestió rellevant, en particular, perquè des de determinats fronts la irrupció de la interseccionalitat ha estat percebuda com un exercici de desplaçament de la primacia de les polítiques d'igualtat

de gènere –no oblidem, en aquest sentit, que el concepte de transversalitat està pres de les polítiques públiques per a promoure la igualtat de gènere.

Transversalitat a l'Estat espanyol

A l'Estat espanyol, la transversalitat continua fonamentalment centrada en la qüestió de gènere, i només l'avantprojecte per a una Llei d'igualtat de tracte, desenvolupat per l'executiu de Rodríguez Zapatero, però que no es va arribar a discutir al parlament, ha representat una intervenció per a combatre les desigualtats múltiples, encara que una mica coixa des de l'inici, ja que escindia radicalment la qüestió del gènere, o més concretament, la situació de desigualtat de les dones de la resta de desigualtats. Es volia evitar així que es qüestionés l'especificitat i la primacia de la desigualtat de les dones enfront d'altres marcs de desigualtat que la poguessin desdibuixar o que poguessin entrar en conflicte amb aquesta forma de discriminació. Per a un desenvolupament més ampli d'aquestes qüestions vegeu: **Raquel (Lucas) Platero** (2012, en premsa). *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la Encrucijada*. Barcelona: Melusina, i **Maria Bustelo** (2009). "Spain. Intersectionality faces a Strong Gender Norm". *International Journal of Feminist Politics* (vol. 11, núm. 4, pàg. 530-546).

Enfront d'aquests perills Verloo (2006) defensa que un model que desenvolupi una transversalitat en diversitat o transversalitat en (des)igualtat hauria de partir dels principis següents:

- “Les desigualtats es troben tant en l'esfera pública com en la privada [...]”
- Les desigualtats no són equivalents; les categories socials es connecten a les desigualtats de maneres diferents.
- Les desigualtats són problemes dinàmics que se situen en variades estructures diverses, que s'experimenten de manera diferent i que es (re)produeixen de maneres diferents.
- Les desigualtats no són independents sinó que estan profundament interconnectades, fins i tot són interdependents.
- Les polítiques enfront de la desigualtat són abordades des de perspectives i per partits polítics àmpliament diferents [...].
- Les lluites de poder entre diferents desigualtats estan sempre presents, ja que són part de la interseccionalitat (política).
- Aquestes lluites per l'hegemonia han de ser abordades i previngudes mitjançant un equilibri acurat entre recursos i institucionalització, i organitzant espais o institucions públiques per a això.” (Verloo, 2006, pàg. 224)

Resum

En aquest mòdul hem vist com es produeix la discriminació en les relacions laborals mitjançant l'anàlisi dels principals col·lectius discriminats en l'àmbit sociolaboral i la descripció de les estratègies i agendes polítiques dirigides a la promoció de la igualtat i la no-discriminació. Així, hem analitzat la manera com des del feminisme s'ha analitzat la situació de subordinació de les dones, i com ha passat del “problema que no tenia nom” a la teorització del treball de reproducció i cura no remunerada de les dones, la qual cosa es va denominar la “divisió sexual del treball”. En aquesta direcció s'han presentat els avenços legislatius en l'àmbit espanyol per a promoure la igualtat de gènere en el mercat laboral, i els problemes i les resistències per a implementar les mesures que impliquen. Igualment hem analitzat la discriminació laboral de les dones a Espanya, en què hem destacat que la situació de les dones en l'ocupació està definida pel següent: menys taxa d'activitat; menys taxa d'ocupació; més taxa d'atur; més taxa de temporalitat; una forta segregació ocupacional i sectorial per sexe; importants diferències salarials per sexe; i més taxa de treball femení a temps parcial.

A més, hem analitzat les discriminacions racials i ètniques, i hem assenyalat la importància de l'anomenat “racisme cultural” en la definició de determinades cultures com “altres” i, per tant, susceptibles de ser discriminades. En aquest cas es troben les persones immigrants i altres col·lectius com la comunitat gitana. Hem analitzat com la discriminació ètnicoracial, juntament amb un “marc institucional discriminatori” redunden en una segmentació del mercat laboral definida com “etnoestratificació laboral” que va limitar l'accés a certs sectors o ocupacions. Analitzant les dades estadístiques d'ocupació es comprova la incidència més gran de la desocupació en la població immigrant a partir de la crisi. D'altra banda, aquesta segmentació del mercat laboral està generitzada, i per aquest motiu es parla del “cicle del treball domèstic” com a mecanisme d'integració laboral de les dones immigrants i de la seva incorporació a “cadena global de cura”.

Si habitualment no s'ha considerat la situació del col·lectiu LGTB en relació amb l'ocupació, analitzem el marc legal i el conjunt de discriminacions a les quals fa front el col·lectiu.

Abordant la situació de les persones amb discapacitat analitzem el pas de la conceptualització de la discapacitat des del model mèdic al model social i el canvi de paradigma que representa una intervenció entesa en termes d'integració i adaptació de les persones amb discapacitat presentades com a mancades a la concepció de la societat com a discapacitant i la demanda

d'intervenir en la societat perquè permeti l'accés a totes les persones en la seva diversitat. S'analitza la situació laboral de les persones amb discapacitat a Espanya i s'analitzen les especificitats de la discapacitat en relació amb el gènere.

Es discuteixen discriminacions per motius d'edat, religiosos, polítics o determinades per l'estat de salut i l'estil de vida.

Finalment, es presenten diversos models teòrics per a l'anàlisi de les discriminacions múltiples. Així, comencem per la proposta de Nancy Fraser de promoure la justícia social per mitjà de l'articulació conjunta de reconeixement, redistribució i reconeixement en termes de paritat participativa. A continuació es presenta el paradigma interseccional, i se'n presenta la primera elaboració de Kimberlé Crenshaw i després les diferents derives teòriques. Per acabar fem una anàlisi de les polítiques públiques dirigides a la promoció de la igualtat i la intervenció per a afrontar les discriminacions múltiples des de les ampliacions dels conceptes de transversalitat i apoderament, més enllà dels seus primers usos en el marc de les lluites per la igualtat de gènere.

Glossari

accions positives *f pl* Són instruments per a aconseguir la igualtat real efectiva entre dones i homes, per a superar situacions de constatable desigualtat fàctica i que no han pogut ser corregides per la sola formulació del principi d'igualtat jurídica o formal. Són mesures excepcionals i només poden ser aplicables mentre subsisteixin les discriminacions i, per respectar el dret d'igualtat i no-discriminació reconegut en la Constitució, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas, que no pot ser un altre que el de superar les situacions de desigualtat de les dones en relació amb els homes en cadascun dels supòsits que es pretengui corregir amb l'aplicació d'una acció positiva.

apoderament *f* Terme encunyat en la Conferència Mundial de les Dones a Pequín (1995) com a estratègia d'intervenció que havia de guiar les polítiques d'igualtat en relació amb els gènere. El concepte incideix en la necessitat de promoure la participació de les dones en els processos de presa de decisions i en el seu accés a posicions de responsabilitat. Aquest plantejament travessa les polítiques d'igualtat en el marc de la UE i actualment ha ampliat el seu espectre més enllà del gènere per a englobar aquelles posicions susceptibles de ser objecte d'algun tipus de discriminació. L'apoderament incentiva la participació política i, per tant, promou estratègies de “baix a dalt”, cosa que permet incentivar formes de lideratge i participació política entre les dones i altres col·lectius subjectes de discriminació. *en* empowerment

discriminació directa i indirecta *f* Parlem de discriminació quan ens trobem davant una situació en la qual no es produeix una igualtat de tracte en qualsevol àmbit de la vida social, com el sociolaboral, en l'accés a diversos serveis, o en les pràctiques d'interacció quotidiana. Aquesta no-igualtat de tracte es pot donar per motius de gènere, raça/etnicitat, classe, sexualitat, accés a la ciutadania, discapacitat, religió, edat, etc. Parlem de discriminació directa quan una persona es tracta de manera menys favorable que una altra en una situació comparable per qualsevol dels motius assenyalats abans, o per altres de semblants. La discriminació indirecta ocorre quan una pràctica, condició o criteri aparentment neutre col·loca persones d'un col·lectiu particular en una situació de desavantatge enfront d'altres, tret que tals pràctiques, condicions o criteris es puguin justificar objectivament. La discriminació és una pràctica sancionada legalment, amb la qual cosa els casos de discriminació directa ja no resulten tan habituals. No obstant això, les pràctiques de discriminació indirecta són bastant més comunes del que imaginariem, particularment per les dificultats per a poder-ne provar l'existència.

empowerment *m* Vegeu **apoderament**.

gènere *m* Atributs i comportaments assignats al femení i al masculí i que són compartits culturalment per un grup o societat determinada. La teoria feminista contemporània ha distingit entre sexe i gènere. Basant-se, inicialment en el treball de Margaret Mead *Sexe i temperament en tres societats primitives* (1935), la teoria feminista considera que el sexe és biològic i que el comportament de gènere és una construcció social. Aquesta definició i la distinció mateixa entre gènere i sexe ha estat objecte de profunds debats i revisions dins de la política mateixa i les teories feministes en les últimes dècades (sistema sexe-gènere).

heterosexisme *m* Aquest terme fa referència a una presumpció explícita o inconscient que l'heterosexualitat és l'únic model o forma de sexualitat i relació social “normal”. Moltes teòriques feministes afirmaran que l'heterosexualitat, com a institució i com a ideologia, és una pedra angular del patriarcat, i s'hi refereixen com a “heteropatriarcat”. Per exemple, l'heterosexisme implica la supressió o la negació de l'homosexualitat –masculina i femenina– i assumeix que tothom és, o pot ser, heterosexual. D'altra banda, l'heterosexisme descansa sobre la fal·làcia que argumenta la superioritat de la dominació masculina i la inferioritat del que és femení. Altres autores també afirmaran que els valors i normes heterosexuales legitimen la divisió sexual del treball, potencien l'homofòbia i reflecteixen i reforcen la ignorància i els prejudicis sobre la vida de les lesbianes i altres minories sexuals.

mainstreaming *f* Vegeu **transversalitat**.

sistema patriarcal *m* Sistema d'autoritat i poder masculins que oprimeix i subordina les dones per mitjà de les seves institucions socials, polítiques i econòmiques. En qualsevol de les seves formes històriques –feudal, socialista i capitalista– la societat patriarcal opera discriminant simultàniament per mitjà del sistema sexe-gènere i del sistema econòmic.

sostre de cristall *m* Concepte que fa referència a les dificultats per a ascendir en el món laboral a partir de determinats nivells de responsabilitat per a persones de col·lectius discriminats amb independència de la seva formació. Provenent de l'anàlisi de la desigualtat per raó de gènere, respon a la constatació que, malgrat la preparació de les dones, hi ha una espècie de “sostre” en la seva carrera professional que impedeix l'accés a llocs de responsabilitat. Aquest fet s'ha explicat per l'exercici actiu de “discriminació positiva” latent envers els homes, que fa que siguin preferits per a llocs de responsabilitat. Són diverses les explicacions aportades a aquest fenomen, entre altres la consideració de l'autoritat com un vedat exclusi-

vament masculí; o l'exercici de xarxes socials informals, com els anomenats *old boy's clubs*, espais de sociabilitat en l'entorn laboral dels quals generalment queden excloses les dones i que afavoreixen entorns de confiança amb els superiors, que són prioritzats amb vista a una possible promoció. A això caldria afegir el pes de la maternitat en la carrera professional de les dones, que porta al fet que s'assumeixi la maternitat com a responsabilitat femenina i s'identifiqui les dones mares com a orientades prioritàriament a la cura i no a l'esfera laboral, amb la qual cosa queden excloses de possibles promocions.

tecnologies del gènere *f pl* Teresa de Lauretis, a *Diferencias. Etapas de un camino a través del feminismo*, 2000, i més concretament a *Tecnologías del género*, 1987, es refereix a “la tecnologia del gènere”, conceptualitzant el gènere –de la mateixa forma que la sexualitat– no com una expressió natural i espontània del sexe o la manifestació d'uns atributs intrínsecs i específics dels cossos sexuats en femení o masculí, sinó que els cossos serien, metafòricament, una superfície en la qual es van registrant, esculpint –no sense certes resistències per part dels subjectes– els models dominants, els prototips i les representacions de masculinitat i feminitat existents i propagats per les formes culturals hegemòniques de cada societat segons les èpoques. Entre les pràctiques discursives principals que actuen de “tecnologia del gènere” l'autora assenyala: el cinema, el sistema educatiu, els discursos institucionals, pràctiques de la vida quotidiana, els mitjans de comunicació, etc., és a dir, totes aquelles, en el sentit foucaultí del terme, que utilitzen a cada moment la praxi i la cultura hegemònica per a anomenar, definir, plasmar o representar la feminitat (o la masculinitat), però que al mateix temps que ho fan l'estarien creant i produint efectes de realitat. Per aquesta raó “la construcció del gènere és el producte i el procés tant de la representació com de l'autorepresentació”. D'altra banda, l'autora, fent una relectura d'Althusser, creu que es pot afirmar que la ideologia funciona com a tecnologia del gènere, ja que on Althusser afirmarà: “tota ideologia té la funció (que la defineix) de «constituir» individus concrets com a subjectes” i el gènere tindria “la funció (que la defineix) de constituir individus concrets com a homes i dones”.

transversalitat *f* Estratègia proposada en la Conferència Mundial de les Dones a Pequín (1995) com a marc en el qual s'havien d'implementar polítiques dirigides a la promoció de la igualtat de gènere. La transversalitat planteja que les polítiques d'igualtat no han de representar un “apèndix” que identifiqui la situació de les dones com una “singularitat” que requereix intervenció específica, sense qüestionar el marc general de les polítiques públiques que s'identifiquen com a “neutrals”. La transversalitat requereix que en el desenvolupament de qualsevol política es consideri de manera transversal la qüestió de gènere com un element configurador de les relacions socials i que, per tant, és necessari preveure per a una intervenció millor. Aquesta qüestió constitueix un eix fonamental de les polítiques de la UE que actualment ha ampliat la transversalitat de gènere per a recollir les diferents formes de discriminació més enllà del gènere, i ha incorporat així una perspectiva interseccional.

en mainstreaming

Bibliografia

- Alonso, Luis Enrique** (2005). "¿Redistribución o reconocimiento? Un debate sociológico-mente no siempre bien planteado?". A: Antonio Ariño Villaroya (ed.). *Las encrucijadas de la diversidad cultural* (pàg. 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** (1996). "Identidad femenina y recomposición del trabajo". A: Arantxa Rodríguez; Begoña Goñi; Gurutze Maguregi (eds.). *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres* (pàg. 47-65). Bilbao: Bakeaz / Centro de Documentación y Estudios de la Mujer.
- Borderías, Cristina; Carrasco, Cristina; Alemany, Carmen** (1994). *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem/Icaria.
- Brah, Avtar** (1996). *Cartographies of Diaspora. Contesting Identities*. Nova York / Londres: Routledge.
- Bustelo, María** (2009). "Spain. Intersectionality faces a Strong Gender Norm". *International Journal of Feminist Politics*. (vol. 11, núm. 4, pàg. 530-546).
- Butler, Judith** (2004). "El reglamento del género". *Deshacer el género*. Mèxic: Paidós.
- Butler, Judith; Puigvert, Lidia; Beck-Gersheim, Elisabeth** (2001). *Mujeres y transformaciones sociales*. Barcelona: El Roure.
- Cachón, Lorenzo** (2002). "Formación de la «España inmigrante»: mercado y ciudadanía". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (núm. 97, pàg. 95-126).
- Cachón, Lorenzo** (2009). *La "España inmigrante": marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*. Barcelona: Anthropos.
- 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* (tardor, núm. 64, pàg. 3-16).
- Casal, Marta; Mestre, Ruth** (2002). "Migraciones femeninas". A: Javier de Lucas; Francisco Torres (eds.). *Inmigrantes: ¿cómo los tenemos? Algunos desafíos y (malas) respuestas* (pàg. 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. h [ttp://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.1. "Estudios Sociales", núm. 14). Barcelona: Fundació "La Caixa".
- Colectivo IOE** (2012). *Discapacidades e inclusión social* (col.1. "Estudios Sociales", núm. 33). Barcelona: Fundació 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
- 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* (pàg. 139-167).
- Crenshaw, Kimberlé** (1991). "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color". *Stanford Law Review* (vol. 43, núm. 6, pàg.

1241-1279). Traduït al castellà a Raquel (Lucas) Platero (ed.) (2012, en premsa) *Intersecciones. Diálogos contemporáneos sobre la sexualidad en el Estado español*. Barcelona: Melusina.

De Lauretis, Teresa (1987). *Technologies of Gender*. Bloomington / Indianàpolis: Indiana University Press. En castellà text en línia a: http://www.laranyacreacio.net/paginaweb/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, pàg. 115-135).

Eskalera Karakola (2004). "Prólogo". A: *Hooks, Bell i altres* (2004). *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras*. Madrid: Traficantes de Sueños.

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

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).

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

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

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

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

Friedan, Betty (1963/2009). *La Mística de la Feminidad*. València: Càtedra.

Fundación Secretariado Gitano (2011). *Informe Anual Discriminación y Comunidad gitana*. 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, pàg. 125-142).

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

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

Hall, Stuart (1980). "Race, Articulation and the Societies Structured in Dominance". A: Philomena Essed; David Theo Goldberg (eds.) (2002). *Race Critical Theories* (pàg. 38-68). Oxford: Blackwell.

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

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

Hooks, Bell i altres (2004). *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras*. Madrid: Traficantes de Sueños.

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

Instituto de la Mujer (diversos anys). *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

López González, María (2007). "Discapacidad y género: estudio etnográfico sobre mujeres discapacitadas". A: *Educación y diversidad: anuario internacional de investigación sobre discapacidad e interculturalidad*. Saragossa: 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, pàg. 99-126).

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

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

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*. Nova 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 gener). 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 premsa). *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, pàg. 277-290).

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

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.

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, pàg. 33-60).

Romero Bachiller, Carmen (2005). "Postcolonialismo y teoría queer". A: David Córdoba; Javier Sáez; Paco Vidarte (eds.). *Introducción a la teoría queer* (pàg. 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, pàg. 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). Mèxic. Publicació original: "The Traffic in Women: Notes on the 'Political Economy' of Sex". A: Rayna Reiter (ed.) (1975). *Toward an Anthropology of Women*. Nova 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". A: Carole S. Vance (comp.). *Placer y peligro. Explorando la sexualidad femenina* (pàg. 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, pàg. 101-123).

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

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

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

Valcárcel, Amelia (1997). *La Política de las Mujeres*. València: Càtedra.

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

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

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