

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

El abordaje de la discriminación múltiple en el empleo: Revisión de políticas y buenas prácticas en la Unión Europea*

María Luisa JIMÉNEZ RODRIGO**

RESUMEN: Este artículo presenta una revisión de políticas y buenas prácticas desarrolladas en la Unión Europea para el abordaje de la discriminación múltiple en el empleo por parte de distintos actores de las relaciones laborales: gubernamentales, sindicales, empresariales y ONGs. Las iniciativas examinadas se han centrado en dos aspectos: 1) reconocimiento legal y protección normativa; 2) intervención sociolaboral (concienciación y formación; acceso al empleo; prácticas de los centros de trabajo, y respuesta frente a la discriminación). Esta revisión ha permitido identificar puntos clave para tratar la discriminación múltiple en el empleo, como la focalización de las acciones en colectivos que acumulan múltiples desventajas, la atención a problemas interseccionales, colaboración institucional y entre agentes de las relaciones laborales, y participación de la sociedad civil. Así también, esta revisión revela necesidades de actuación, especialmente en cuanto a la transformación de prácticas y estructuras discriminatorias de las organizaciones laborales.

Palabras clave: Desigualdad laboral, exclusión del mercado de trabajo, interseccionalidad, políticas públicas, desigualdad de género, diversidad.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La discriminación múltiple en el empleo: Coordinadas teóricas y antecedentes. 2.1. El concepto de discriminación. 2.2 La discriminación desde un enfoque múltiple. 2.3. Discriminación múltiple en el empleo: Principales problemas. 2.3.1. Acceso y segmentación del mercado laboral. 2.3.2. Discriminaciones en las condiciones laborales. 2.3.3. Respuestas frente a la discriminación. 3. Políticas y buenas prácticas para el abordaje de las discriminaciones múltiples en el empleo. 3.1. Condiciones facilitadoras. 3.2. Reconocimiento legal y protección normativa 3.3. Intervención sociolaboral para luchar contra las discriminaciones múltiples. 3.3.1. Concienciación y formación de los actores de las relaciones laborales. 3.3.2. Acceso al empleo de colectivos multidiscriminados. 3.3.3 Cambio en las estructuras y prácticas de las organizaciones laborales. 3.3.4. Recursos para responder a las discriminaciones múltiples. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

* Este trabajo ha sido realizado en el marco del Proyecto Europeo “Tackling Multiple Discrimination in Greece: Delivering Equality by Active Exploration and Enabling Policy Interventions” (REF- JUST2015RDISAGDISC9507). Una versión preliminar del mismo fue presentada en la International Web Conference “Tackling Multiple Discrimination”, celebrada el 31 de enero y 1 de febrero de 2018.

** Profesora Contratada Doctora. Departamento de Sociología. Universidad de Sevilla.

Addressing multiple discrimination in employment: A review of policies and good practices in the European Union

ABSTRACT: This paper presents a review of policies and good practices carried out in the European Union for tackling multiple discrimination in employment. The initiatives reviewed are conducted by several actors of labour relations (governmental institutions, trade unions, employers organizations, and NGOs) and they are related to two main fields of action: 1) Recognition and normative protection; 2) Socio-labour intervention (awareness and training; access to job; workplace practices, and response to experiences of discrimination). This review allows for identification the main key points to address multiple discrimination at work: focusing actions on groups with accumulated disadvantages, attention to intersectional problems, institutional collaboration and between socio-labour agents, and participation of civil society. This review also shows needs for action, especially regarding the transformation of discriminatory practices and structures at workplaces.

Key Words: Labour inequality, labour market exclusion, intersectionality, public policies, gender inequality, diversity.

1. Introducción

El abordaje de la discriminación múltiple constituye un reto decisivo para las sociedades europeas en su avance hacia una mayor igualdad y calidad social, siendo el ámbito del empleo y de las relaciones laborales un espacio estratégico en esta tarea. Primero, porque es el ámbito donde más discriminaciones se registran¹, implicando la exclusión y la precarización laboral de un amplio conjunto de la población integrado por mujeres, jóvenes, personas mayores, de origen inmigrante extranjero y de minorías étnicas, con discapacidad, y con orientaciones/identidades sexuales diferentes a la heteronormativa². Y, segundo, porque el empleo se configura en las sociedades salariales como un elemento central de la ciudadanía, definiéndose como el principal mecanismo de inclusión social y bienestar. De tal modo, las discriminaciones laborales suelen arrastrar y acumularse a otras discriminaciones sufridas en distintos contextos sociales, y proyectarse a lo largo de la vida.

La necesidad de abordar la discriminación laboral se hace, además, especialmente acuciante en un contexto de crisis económica y social, donde los procesos de expulsión del mercado de trabajo y de degradación del empleo han afectado de forma particularmente virulenta a los grupos más vulnerables y que acumulan múltiples desventajas.

La complejidad de los procesos sociales de discriminación precisa considerar la multiplicidad de identidades que caracterizan nuestras sociedades cada vez más diversas. La intersección de diferentes ejes de diferencia y desigualdad -como el género, la edad, la clase social, el origen nacional, la raza/etnicidad, la diversidad sexual o la discapacidad- configuran diferentes marcos de oportunidades laborales y dinámicas de discriminación. Los grupos situados en posiciones sociales interseccionales pueden experimentar diferentes y particulares situaciones de discriminación en el terreno laboral que, a menudo, son ignoradas tras el uso de categorías unitarias y homogéneas.

La multidimensionalidad del fenómeno de la discriminación evidencia las limitaciones de las herramientas convencionales para su lucha al

¹ Las encuestas disponibles en España señalan que, con diferencia, el espacio laboral es donde se declaran mayores experiencias y sentimientos de discriminación. Véase ALTER, *Los perfiles de la discriminación en España: Análisis de la encuesta CIS 3000. Percepción de la discriminación en España*, 2014, pp. 131-141; y Cea D'Ancona, M.A. y Valles, M., *Evolución de la discriminación en España: Informe de las Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016*, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), 2018, pp. 79 y ss.

² ILO, *Equality at Work: The Continuing Challenge*, Geneva, International Labour Office, 2011, pp. 16-17.

focalizarse tradicionalmente en un único criterio, a menudo considerado de forma aislada e inconexa respecto a otras dinámicas discriminatorias. Así, la Organización Internacional del Trabajo reconoció en su informe de 2003 *La hora de la igualdad en el trabajo* la necesidad de abordar de forma compleja el problema de la discriminación en el empleo para atender a las formas de discriminación que afectan a los grupos más desfavorecidos³. Además, la perspectiva de la discriminación múltiple permite incorporar una mirada dinámica acerca de las cambiantes condiciones de la discriminación laboral a lo largo del ciclo vital y sus efectos en otros ámbitos, como en el de la protección social⁴.

Esta necesidad de avanzar hacia una visión multidimensional en el tratamiento de la discriminación es también reconocida por la Unión Europea en su *Estrategia marco para la no discriminación y la igualdad de oportunidades para todos*⁵. Por su parte, la declaración firmada por la Confederación Europea de Sindicatos (ETUC) y la Plataforma Social, *Fight Discrimination and Guarantee Equality for All*, también defiende el enfoque de la discriminación múltiple para incrementar la eficacia de las políticas de lucha contra la discriminación⁶.

Sin embargo, y pese a esta creciente preocupación por la discriminación múltiple, la incorporación de esta perspectiva en las políticas y prácticas sociolaborales continúa siendo insuficiente, siendo prevalentes los planteamientos unitarios, separados y centrados en un único o principal motivo de discriminación⁷. Esta situación deriva de la falta de marco legal y normativo específico, pero también de las limitaciones mostradas por los sindicatos y otros actores de las relaciones laborales para la introducción de las cuestiones relativas a las discriminaciones múltiples en sus estructuras, acciones y estrategias⁸.

³ ILO, *La hora de la igualdad en el trabajo*, Geneva, International Labour Office, 2003, pp. 40-41.

⁴ A este respecto, la jurisprudencia europea ha tratado como casos de discriminación múltiple e interseccional las demandas interpuestas por mujeres mayores en relación a las desigualdades de trato recibidas en el acceso a las pensiones de jubilación, como consecuencia de las discriminaciones acumuladas en su período laboral. En Fredman, S., *Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-discrimination Law*, Brussels, European Commission, 2016, pp. 71-73.

⁵ Parlamento Europeo, *Estrategia marco contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos*, 2006, p. 9.

⁶ ETUC, *Fight Discrimination and Guarantee Equality for All*, Joint declaration to the EU and Member States, 2009, p. 4.

⁷ Sheppard, C., "Multiple Discrimination in the World of Work", Geneva, International Labour Organization, Working Paper n. 66, 2011, pp.1-3.

⁸ Paraskevopoulou, A. y McKay, S., *Workplace Equality in Europe. The Role of Trade Unions*, Farnham, Surrey, Ashgate, 2015, pp. 99-100.

Con el objeto de identificar buenas prácticas que puedan servir como referente en el cambio de enfoque hacia visiones más complejas y multidimensionales, se presenta en este artículo una revisión de políticas e iniciativas desarrolladas en el marco de la Unión Europea para la prevención y lucha contra las discriminaciones múltiples en el empleo.

Para ello, se ha llevado a cabo una búsqueda y revisión bibliográfica⁹ a partir de la consulta de fuentes académicas, institucionales y de organizaciones no gubernamentales (ONGs). Por una parte, se consultaron fuentes bibliográficas académicas¹⁰ para localizar estudios, investigaciones y evaluaciones sobre esta cuestión. Por otra parte, se exploraron sitios web y bases de datos de instituciones de igualdad y de defensa de derechos sociales y laborales, así como de sindicatos y ONGs centradas en temas de no discriminación. Estas fuentes resultaron de gran utilidad para encontrar acciones de intervención y de transformación social¹¹.

Para la selección de buenas prácticas se emplearon los siguientes criterios: a) Focalización y reconocimiento explícito de la discriminación múltiple o interseccional en el planteamiento de sus acciones; b) Realización en el contexto de la Unión Europea; c) Significación social e innovación para el avance en la igualdad y no discriminación en el empleo.

El examen de las diferentes iniciativas seleccionadas ha permitido identificar los principales puntos clave a tener en cuenta en el diseño y puesta en práctica de políticas y proyectos de intervención sociolaborales frente a las discriminaciones múltiples. Así también, esta revisión revela lagunas y necesidades de intervención que requieren de mayor atención y desarrollo por parte de los actores de las relaciones laborales.

Este trabajo se estructura de la forma siguiente. En la primera parte del artículo, se presenta un planteamiento teórico sobre la conceptualización de la discriminación y de la discriminación múltiple, así como una revisión de los antecedentes empíricos con objeto de situar los principales problemas relativos a la discriminación múltiple en el empleo. En la segunda parte del artículo, se exponen las políticas y prácticas más

⁹ El proceso de búsqueda tuvo ciertas limitaciones por la falta disponibilidad de información sobre algunas de las acciones inicialmente identificadas, que en muchos casos solo estaba accesible en sus idiomas de origen, sin traducción al inglés.

¹⁰ Concretamente, Scopus, Web of Science, Ingenta, Directory of Open Access Journals y EBSCO.

¹¹ Destacan por su interés para este trabajo las bases de datos de Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), la Red Europea de Institutos de Igualdad (EQUINET), la base de Buenas Ideas en Integración del proyecto *Cities of Migration*, la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, y la Organización Internacional del Trabajo.

relevantes para el abordaje de las discriminaciones múltiples en el empleo. Primero, se señalan las condiciones facilitadoras para incorporar un enfoque múltiple a las políticas e intervenciones contra la discriminación, subrayando la importancia de las condiciones legales e institucionales, y del fomento de la investigación y la cooperación entre actores. A continuación, se describe cuál es la situación de reconocimiento y protección de la discriminación múltiple en la normativa europea y nacional. Después, se presentan diversas iniciativas de intervención sociolaboral respecto a distintos objetivos de actuación: concienciación y formación respecto a la discriminación múltiple, acceso al empleo de los colectivos multidiscriminados, cambios en las prácticas de las organizaciones laborales; y, finalmente, apoyo, asesoramiento y orientación en la respuesta frente a la discriminación. Para terminar, en el apartado de conclusiones, se presentan las principales recomendaciones para incorporar una perspectiva múltiple en el abordaje de la discriminación laboral.

2. La discriminación múltiple en el empleo: Coordenadas teóricas y antecedentes

2.1. El concepto de discriminación

El concepto de discriminación, aunque muy ligado a otros como prejuicio, desigualdad, exclusión social o vulnerabilidad, hace referencia específicamente al trato desigual en función de determinadas características de estatus que se consideran en inferioridad -como el género, la edad, el origen nacional, la edad, la raza/etnia, la orientación o identidad sexual, las creencias religiosas y políticas, o las condiciones socioeconómicas- y que implica la negación o exclusión de derechos básicos (como al acceso a la vivienda, la educación, el empleo, los servicios públicos, la asistencia sanitaria, el acceso a los espacios, o el trato desigual por parte del sistema de control legal y judicial). Puede definirse, entonces, la discriminación como “cualquier tipo de selección social injusta y adversa, causada por acciones, procesos, barreras o filtros establecidos sobre la base de la pertenencia a un grupo o categoría social, que priva a sus miembros de algún derecho socialmente garantizado y del reconocimiento y respeto que merecen como seres humanos”¹².

La definición de la discriminación incorpora elementos normativos sobre

¹² Bericat, E., *Multiple Discrimination: A Social Science Approach*, 2017, p. 4.

qué categorías sociales son consideradas como objeto de trato injusto y qué situaciones son codificadas como discriminatorias. La legislación europea define como “características protegidas” el género, la orientación sexual, la discapacidad, la edad, la religión y creencias, y el origen racial/étnico o nacional¹³. Desde un punto de vista sociológico, estas categorías pueden ser ampliables a otros motivos de discriminación significativos en el ámbito laboral, como la apariencia física¹⁴ o la maternidad¹⁵.

Otro aspecto considerado en la conceptualización de la discriminación es la distinción entre “trato diferencial” e “impacto desigual”, lo que vendría a equivaler a la distinción establecida en la legislación europea entre “discriminación directa” y “discriminación indirecta”. Por una parte, el “trato diferencial” o “discriminación directa” se produce cuando “una persona es tratada de manera menos favorable respecto a otra persona en situación comparable debido a una característica concreta de esta persona incluida entre los «motivos protegidos»”¹⁶. El reconocimiento de tales situaciones es, con frecuencia, complicado en contextos formalmente igualitarios donde la ciudadanía está protegida por las leyes anti-discriminación¹⁷. En el ámbito laboral, estas dinámicas discriminatorias operan de forma muy sutil en el caso de las “preferencias” o “reticencias” de contratación por parte de los agentes empleadores hacia determinados perfiles¹⁸. Por otra parte, la “discriminación indirecta” supone el análisis de los impactos desiguales que pueden ocurrir cuando todos los individuos son tratados de forma igual de acuerdo a unas reglas y procedimientos diseñados en favor de unos grupos sobre otros¹⁹.

El estudio de la discriminación desde un enfoque social exige considerar los incidentes discriminatorios no como actos meramente individuales

¹³ FRA, *Manual de legislación europea contra la discriminación*, Luxembourg, European Union Agency for Fundamental Rights, 2011, pp. 91 y ss.

¹⁴ Pager, D. y Western, B., “Identifying discrimination at work: The use of field experiments”, *Journal of Social Issues*, vol. 68, n. 2, 2012, pp. 221-237.

¹⁵ Crosby, F.J., Williams, J.C. y Biernat, M., “The maternal wall”, *Journal of Social Issues*, vol. 60, n. 4, 2004, pp. 675-682.

¹⁶ FRA, 2011, *op. cit.*, p. 22.

¹⁷ Nier, J.A. y Gaertner, S.L., “The challenge of detecting contemporary forms of discrimination”, *Journal of Social Issues*, vol. 68, n. 2, 2012, pp. 207-220.

¹⁸ Pager, D. y Western, B., *op. cit.*

¹⁹ Pager, D. y Shepherd, H., “The sociology of discrimination: Racial discrimination in employment, housing, credit, and consumer markets”, *Annual Review of Sociology*, vol. 34, n. 1, 2008, p. 182. Es el caso de políticas empresariales poco flexibles y sensibles a la conciliación entre vida familiar y laboral que terminan perjudicando a aquellos grupos con más dificultades para conciliar, principalmente, mujeres con responsabilidades de cuidado.

fruto de inclinaciones personales sino como hechos inscritos dentro de un contexto social donde operan factores estructurales -por ejemplo, sexismo, racismo, homofobia, etc.- que configuran las dinámicas discriminatorias. La exclusión sistemática que sufren los miembros de unas categorías sociales no se debe solo a un acto de voluntad individual sino que es consecuencia de un sistema político, económico, social y cultural que incrementa o resta oportunidades a determinados grupos sociales sobre otros²⁰.

La consideración estructural de la discriminación pone en evidencia que los procesos de discriminación, si bien son ejercidos por individuos, están sustentados y promovidos por instituciones. Esta “discriminación institucional” ocurre cuando una organización -una empresa, un centro educativo, una administración pública o la sociedad en su conjunto- genera o reproduce prácticas o procedimientos discriminatorios²¹. Se ha señalado el impacto discriminatorio de las legislaciones de extranjería en la población inmigrante extranjera²², y sus efectos particulares, entre las mujeres²³. También se ha destacado la importancia de las “culturas” de los centros de trabajo en la promoción de procesos de discriminación que pueden contribuir a un ambiente hostil y de acoso contra determinados perfiles de trabajadores y trabajadoras²⁴.

2.2. La discriminación desde un enfoque múltiple

Existe una amplia tradición en la Unión Europea de políticas de lucha contra la discriminación. Sin embargo, éstas se sustentan mayoritariamente en un único o prioritario motivo de discriminación -principalmente, género, edad y raza/etnia- que suele ser tratado de forma separada respecto a otros. Sin embargo, este enfoque unitario adolece de limitaciones para aprehender la complejidad de los procesos de discriminación, con frecuencia sustentados en la interacción de múltiples

²⁰ *Idem.*

²¹ Makkonen, T., *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalised to the Fore*, Institute for Human Rights Research, 2002, p. 4.

²² Cachón, L., “Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n. 69, 1995, pp. 105-124.

²³ Guzmán Ordaz, R., “De la perspectiva de género al paradigma interseccional. Aportaciones para el análisis de las migraciones feminizadas”, en Vázquez Bermúdez, I. (coord.), *Investigación y género. Avances en las distintas áreas del conocimiento*, Universidad de Sevilla, 2011, pp. 865-877.

²⁴ Hudson, M., *The Experience of Discrimination on Multiple Grounds*, 2014, p. 3.

factores sociales. Así lo señaló Kimberle Crenshaw (1989) al subrayar las específicas y complejas condiciones de discriminación que enfrentan las mujeres negras como consecuencia de la intersección de las discriminaciones por razón de género y raza. Destaca esta autora que la consideración de los distintos ejes de desigualdad de forma aislada e inconexa también contribuiría a excluir del foco de atención a los miembros más desfavorecidos de los grupos discriminados, como ocurre con las mujeres negras que quedan invisibilizadas tanto en las políticas anti-raciales como en las políticas de igualdad de género²⁵.

La literatura precedente también indica que las experiencias de discriminación múltiple pueden articularse de distinta forma: de forma aditiva, compuesta o interseccional. Siguiendo a Timo Makkonen (2002), una persona puede sufrir discriminación en base a diferentes motivos que operan de forma separada en función del contexto, de manera que distintas experiencias de discriminación se van acumulando en distintas situaciones²⁶. Es lo que este autor denomina “discriminación múltiple” y haría referencia a una relación aditiva -no interactiva- de diferentes procesos de discriminación. Por otro lado, se puede sufrir discriminación en un contexto concreto en base a un motivo principal, pero que se ve agravado por otros motivos²⁷. Se trataría entonces de la “discriminación compuesta”. Y, en tercer lugar, diferentes motivos de discriminación pueden interactuar simultáneamente dando lugar a experiencias específicas de discriminación²⁸, y que son diferentes a la mera adición de discriminaciones. Es lo que se denomina “discriminación interseccional”²⁹. No obstante, la especificación del carácter aditivo o interseccional de los

²⁵ Crenshaw, K., “Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics”, *University of Chicago Legal Forum*, vol. 1, 1989, pp. 139-169.

²⁶ Makkonen, T., *op. cit.*, pp. 9-16. Por ejemplo, una mujer con discapacidad puede sufrir discriminación de género en el contexto laboral al ser tratada de forma desigual en el acceso a puestos de promoción; y en otras situaciones sufrir discriminación en base a su discapacidad motivada por la existencia de barreras físicas arquitectónicas.

²⁷ Sería el caso de situaciones de discriminaciones sexistas que se ven agravadas por discriminaciones edadistas, por ejemplo, en los procesos de selección de personal.

²⁸ Como se ha señalado en el caso de las mujeres gitanas, “la discriminación específica que enfrentan las mujeres gitanas es particular y diferente a la discriminación que suelen enfrentar los hombres gitanos y las mujeres no gitanas y coloca a las mujeres gitanas en una situación de vulnerabilidad”. En Sordo, T., *Guía sobre discriminación interseccional. El caso de las mujeres gitanas*, Fundación Secretariado Gitano, 2018, p. 26. En la citada guía se exponen diversos casos de discriminación interseccional como el de La Nena a la que se negó una pensión de viudedad al no haber contraído matrimonio legal fuera del rito gitano.

²⁹ Makkonen, T., *op. cit.*, pp. 9-16.

factores de discriminación es complejo y difícilmente separable en la práctica. Por ello, para llevar a cabo esta revisión, entenderemos el concepto de discriminación múltiple de forma amplia para incluir a todas aquellas situaciones de discriminación en base a más de un motivo o categoría social de discriminación y que afectan a grupos situados en posiciones interseccionales vulnerables.

Otro aspecto subyacente al entendimiento de la discriminación desde una perspectiva múltiple hace referencia a la interconexión entre diferentes ámbitos sociales donde operan y se refuerzan las dinámicas discriminatorias, de forma que la discriminación laboral no puede aislarse de otros escenarios de discriminación como la educación, la vivienda, el acceso a la sanidad, la familia o el sistema legal-judicial³⁰. Esta consideración sistémica de la discriminación múltiple ayuda a una mejor comprensión de los procesos de discriminación y cómo pueden verse acumulados a lo largo de las biografías de las personas³¹.

2.3. Discriminación múltiple en el empleo: Principales problemas

Atender a la problemática de la discriminación múltiple en el empleo requiere reenfocar la mirada hacia las intersecciones entre diferentes ejes de desigualdad e indagar en las situaciones de los grupos más vulnerables que enfrentan problemas de exclusión y precariedad laboral. Esta mirada obliga a cuestionar las definiciones convencionales de trabajo ligadas a la “norma social” del empleo para incluir otros “trabajos” ubicados en mercados laborales informales, marginales e ilegales, como, por ejemplo, la prostitución³² o las situaciones de trata y explotación con fines laborales o sexuales³³.

A partir de la revisión de la literatura y del marco legislativo europeo, podemos establecer tres tipos principales de situaciones de discriminación laboral que servirán como marco de referencia para localizar y examinar

³⁰ Reskin, B., “The race discrimination system”, *Annual Review of Sociology*, vol. 38, n. 1, 2012, pp. 17-35.

³¹ Cea D’Acona, M.A. y Valles, M. (eds.), *Discriminación múltiple. Materiales teóricos, metodológicos y empíricos*, Madrid, Dextra, 2017, pp. 102 y ss.

³² Rodríguez, P., “Un análisis interseccional sobre malos tratos y violencia laboral en mujeres que ejercen la prostitución”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n. 151, 2015, pp. 123-138.

³³ Guzmán Ordaz, R. y Jiménez Rodrigo, M.L., “La interseccionalidad como instrumento analítico de interpelación en la violencia de género”, *Oñati Socio-Legal Series*, vol. 5, n. 2, 2015, pp. 506-612.

las políticas y prácticas para el abordaje de las discriminaciones múltiples: 1) Acceso al empleo y segmentación del mercado de trabajo; 2) Condiciones de empleo; y 3) Respuestas frente a la discriminación.

2.3.1. Acceso y segmentación del mercado laboral

La exclusión del mercado de trabajo es el principal efecto de la discriminación laboral. Según la Encuesta de Discriminación de Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), las personas desempleadas están particularmente expuestas a sufrir discriminación en base a dos o más motivos³⁴. De hecho, los grupos que enfrentan discriminación múltiple presentan una elevada tasa de desempleo e inactividad³⁵, como es el caso de mujeres y jóvenes romá³⁶, mujeres mayores y jóvenes³⁷, así como las mujeres con discapacidad³⁸.

Los prejuicios de los agentes empleadores a la hora de contratar a determinados perfiles se han señalado como una de las barreras discriminadoras más importantes. Los experimentos realizados en este campo han evidenciado sesgos de contratación en base a la raza/etnia, el género, la religión y el origen nacional³⁹. Desde el punto de vista de la discriminación múltiple, los estudios son más limitados, pero han constatado la existencia de sesgos interseccionales en relación al género y la religión en perjuicio de la contratación de mujeres musulmanas, y concretamente, en relación al uso del velo⁴⁰.

Otras barreras se refieren a las “discriminaciones prelaborales”⁴¹ y que atañen fundamentalmente a las exclusiones respecto a la formación requerida para optar a determinados puestos. Estas barreras se incluirían

³⁴ FRA, *EU-MIDIS Data in Focus Report 5: Multiple Discrimination*, Luxembourg, European Union Agency for Fundamental Rights, 2010, p. 13.

³⁵ ILO, 2011, *op. cit.*, pp. 16-17.

³⁶ FRA, 2016, *op. cit.*, pp. 17-20.

³⁷ Carles, I., “Gender equality among young and older workers: The role of social dialogue”, en Jubany, O. y Perocco, F. (eds.), *Vulnerable Workers in Times of Social Transformations Discrimination and Participation of Young and Older Workers, and Social Dialogue Stances*, 2015, pp. 85-106.

³⁸ Lodovici, M. y Orlando, N., *Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities*, 2017.

³⁹ Bassanini, A. y Saint-Martin, A., *The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity*, 2008; Pager, D. y Western, B., *op. cit.*

⁴⁰ Seta, D., *Forgotten Women: The impact of Islamophobia on Muslim women*, Brussels, European Network against Racism (ENAR), 2016, pp. 17-19.

⁴¹ Cea D’Acona, M.A. y Valles, M., 2017, *op. cit.*, pp. 108-109.

en lo que la jurisprudencia europea ha definido como “factores de influencia que una persona debe tener en cuenta antes de adoptar la decisión de aceptar o no una oferta de trabajo”, en alusión a las barreras formativas o administrativas para acceder a un empleo⁴². Son barreras previas a la discriminación laboral y estarían en relación con la acumulación de desventaja que experimentan determinados perfiles, como, por ejemplo, jóvenes de minorías étnicas que no logran adquirir las competencias requeridas por los agentes empleadores⁴³.

Los procesos discriminatorios no solo filtran el acceso al empleo sino que también determinan la distribución de posiciones laborales en diferentes segmentos del mercado de trabajo en función de la intersección de distintas categorías sociales como el origen nacional, la clase social, la edad o el género. Los grupos que experimentan discriminación múltiple no solo muestran mayores niveles de desempleo sino que también están desproporcionadamente concentrados en empleos precarios y de baja remuneración⁴⁴. Es el caso de mujeres inmigrantes de clase baja -y específicamente de determinadas nacionalidades y edades- en el cuidado doméstico⁴⁵ o que desempeñan su actividad en el mercado de la prostitución⁴⁶.

2.3.2. Discriminaciones en las condiciones laborales

En cuanto a las discriminaciones relativas a las condiciones de empleo, la normativa europea protege especialmente el trato desigual respecto al salario, despido y acoso -incluido el sexual- así como las discriminaciones derivadas de la participación sindical⁴⁷.

El enfoque de la discriminación múltiple permite identificar cómo la intersección de distintas categorías sociales da lugar a situaciones de discriminación específicas en las experiencias y condiciones laborales de distintos grupos sociales. Así, las trabajadoras jóvenes han de enfrentarse a los prejuicios y rechazos por parte de los agentes empleadores en relación

⁴² FRA, 2011, *op. cit.*, p. 67.

⁴³ FRA, 2016, *op. cit.*, pp. 23 y ss.

⁴⁴ ILO, 2011, *op. cit.*, pp. 16-18.

⁴⁵ Browne, I. y Misra, J., “The intersection of gender and race in the labor market”, *Annual Review of Sociology*, vol. 29, n. 1, 2003, pp. 487-513; ILO, 2007, *op. cit.*, pp. 502 y ss.; Nogueira Domínguez, J. y Zalakain Hernández, J., *La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la Comunidad Autónoma de Euskadi*, Emakunde, 2015.

⁴⁶ Rodríguez, P., *op. cit.*

⁴⁷ FRA, 2011, *op. cit.*, p. 71.

al embarazo y los permisos de maternidad. Como consecuencia de este “muro maternal”⁴⁸, muchas de ellas se ven obligadas a decidir abandonar su puesto de trabajo, reducir su jornada o renunciar a oportunidades de promoción laboral. Este problema se acrecienta en el caso de mujeres de estatus socioeconómico bajo y de origen inmigrante-extranjero⁴⁹. La interacción del género con la edad también da lugar a formas específicas de discriminación contra las mujeres mayores, que sufren en mayor medida prejuicios y cuestionamientos “edadistas”⁵⁰.

Una forma de discriminación en la que los grupos multidiscriminados presentan especial vulnerabilidad es el acoso y la violencia⁵¹. Las trabajadoras de origen inmigrante extranjero y de minorías étnicas así como personas con orientaciones o identidades sexuales diferentes a la heteronormativa están especialmente expuestas a situaciones de acoso y violencia en los espacios de trabajo⁵². El acoso está profundamente incrustado en las jerarquías de clase, género, raza/etnia que estructuran las relaciones laborales, especialmente en aquellos sectores más precarios e informales, como el del cuidado doméstico, donde las trabajadoras son especialmente frágiles frente a situaciones de explotación y humillación por parte de sus empleadores y empleadoras⁵³.

2.3.3. Respuestas frente a la discriminación

El análisis de la discriminación múltiple como relación social implica considerar cómo los grupos discriminados reconocen, enfrentan y responden a estas situaciones de trato desigual. En términos generales, se registra un problema de baja comunicación formal y de denuncia de los

⁴⁸ Crosby, F.J., Williams, J.C. y Biernat, M., *op. cit.*

⁴⁹ Carles, I., *op. cit.*, pp. 85-103.

⁵⁰ Duncan, C. y Loretto, W., “Never the right age? Gender and age based discrimination in employment”, *Gender, Work and Organisation*, vol. 11, n. 1, 2004, pp. 95-114.

⁵¹ Conforme a las directivas europeas contra la discriminación, el acoso constituye un tipo concreto de discriminación, definiéndose como “un comportamiento no deseado relacionado con un motivo protegido; que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona; y/o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. La directiva sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres incluye el acoso sexual, cuando ese comportamiento no deseado “verbal, no verbal o físico” es de naturaleza “sexual”. Véase FRA, 2011, *op. cit.*, p. 32.

⁵² Pillinger, J., *Safe At Home? Trade Union Strategies to Prevent, Manage and Eliminate Workplace Harassment and Violence against Women*, Confederation Syndicat European Trade Union, 2017, pp. 11-12.

⁵³ Browne, I. y Misra, J., *op. cit.*, p. 505.

incidentes discriminatorios; problema que se acentúa en el caso de la discriminación múltiple a causa de las limitaciones de los marcos normativos y de los mecanismos institucionalizados para la presentación de demandas⁵⁴. La inferior tasa de denuncia tiene que ver también con la falta de conocimiento y concienciación sobre los derechos laborales, y también con la escasez de recursos informativos, legales y jurídicos para iniciar vías formales de denuncia. Según el estudio de Maria Hudson (2014) sobre discriminación múltiple en los procesos de selección de personal, la mayoría de los trabajadores y trabajadoras que habían experimentado discriminación prefería vías informales de resolución del conflicto antes que iniciar procesos reglados de denuncia⁵⁵. La infradenuncia también está motivada por el miedo a recibir represalias por parte de los agentes empleadores, la falta de confianza en las instituciones, las dificultades para probar las situaciones discriminación, y la minimización o naturalización del trato discriminatorio, como han señalado diversos estudios sobre discriminación múltiple entre mujeres musulmanas⁵⁶.

3. Políticas y buenas prácticas para el abordaje de las discriminaciones múltiples en el empleo

La revisión realizada ha permitido identificar diversas políticas y buenas prácticas enfocadas a la lucha contra las discriminaciones múltiples en el empleo. Estas iniciativas están promovidas e implementadas por distintos actores de las relaciones laborales y se orientan a diferentes objetivos.

Por una parte, los gobiernos de distintos países están impulsando avances normativos para procurar la protección de situaciones de discriminación múltiple. Así también, los organismos de igualdad y no discriminación, y en colaboración con otros agentes, están llevando a cabo actividades con diferente alcance⁵⁷, relacionadas con la investigación y recogida de datos, consulta y consejo legal, intervención, asesoramiento y orientación legal, principalmente.

Por otra parte, cabe destacar la labor de los sindicatos para la transformación de las prácticas y estructuras laborales así como la

⁵⁴ Crowley, N., *Innovating at the Intersections: Equality Bodies Tackling Intersectional Discrimination*, Brussels, Equinet, 2016, p. 32.

⁵⁵ Hudson, M., *op. cit.*, pp. 16 y ss.

⁵⁶ Dessi, G., *Forgotten Women: The Impact of Islamophobia on Muslim Women in Italy*, Brussels, ENAR, 2016.

⁵⁷ Crowley, N., *op. cit.*

implicación de algunas organizaciones empresariales en la puesta en marcha de proyectos de inserción sociolaboral para colectivos multidiscriminados. Igualmente, son muy significativas las iniciativas llevadas a cabo por las organizaciones de la sociedad civil, especialmente, en lo que se refiere al empoderamiento y apoyo a los grupos que acumulan múltiples desventajas.

3.1. Condiciones facilitadoras

Esta revisión también pone de manifiesto que para la puesta en marcha de estas iniciativas es importante contar con ciertas condiciones facilitadoras. En primer lugar, es fundamental la presencia de un marco normativo que reconozca y proteja explícitamente de las situaciones de discriminación múltiple para posibilitar el estímulo y promoción de iniciativas enfocadas hacia este problema. Sin embargo, la rigidez de la lista de “características protegidas” en el marco normativo europeo y el desarrollo de legislaciones separadas dificulta el tratamiento legislativo de las experiencias interseccionales⁵⁸.

En segundo lugar, la configuración de una estructura institucional efectiva y coordinada de lucha contra diversas formas de discriminación es otra condición previa esencial para la incorporación de las discriminaciones múltiples en la agenda política y social. Los organismos de igualdad desempeñan un papel decisivo en el registro, denuncia y protección de las situaciones de discriminación así como en la puesta en marcha proyectos de investigación e intervención sobre colectivos y sectores laborales especialmente afectados por la discriminación, siendo su papel aún más decisivo en la protección frente a las discriminaciones múltiples⁵⁹. Sin embargo, lo más común en los países europeos es la presencia de instituciones de igualdad y no discriminación centradas en una sola o principal “característica protegida”. Este planteamiento unitario y separado plantea limitaciones en el tratamiento de las discriminaciones múltiples e interseccionales al suscitar procesos de “competición entre desigualdades” en el acceso de los recursos⁶⁰, cuando no de hegemonía de unos ejes de desigualdad frente a otros. No obstante, en algunos países europeos se están dando sustanciales pasos para la unificación institucional en la lucha contra las discriminaciones con el objeto de cubrir

⁵⁸ Fredman, S., *op. cit.*, p. 30.

⁵⁹ Crowley, N., *op. cit.*

⁶⁰ Verloo, M., “Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union. European”, *Journal of Women’s Studies*, vol. 13, n. 3, 2006, p. 215.

múltiples motivos de desigualdad⁶¹, y también para reforzar la aplicación de la legislación anti-discriminación, mediante la coordinación y la integración de organismos de igualdad e instituciones judiciales⁶².

La tercera condición fundamental se refiere al desarrollo de un mayor y mejor conocimiento sobre las discriminaciones múltiples. Esto requiere el desarrollo de herramientas de medición más eficaces sobre la extensión y perfiles de la discriminación múltiple⁶³ así como de investigaciones cualitativas que permitan indagar en las experiencias particulares de los grupos multidiscriminados. El uso de técnicas cualitativas permite el acceso a las experiencias poco visibles, como es el caso de mujeres inmigrantes dedicadas al trabajo doméstico⁶⁴ o a la prostitución⁶⁵. También permite conocer las diferentes manifestaciones de las discriminaciones múltiples en el acceso al empleo, en las condiciones laborales así como las respuestas frente a los sucesos discriminatorios⁶⁶.

La cuarta condición esencial para la puesta en marcha de políticas, proyectos y prácticas de lucha contra las discriminaciones múltiples es la colaboración entre agentes sociales y, especialmente, la participación de las organizaciones de la sociedad civil en las políticas, ya que esta participación permite mejorar su efectividad y calidad, al incorporar las visiones de los grupos multidiscriminados y facilitar, además, su empoderamiento⁶⁷.

⁶¹ Es el caso de la *Commission for Protection against Discrimination* en Bulgaria que cubre diversos motivos de discriminación: género, identidad de género, origen étnico y racial, edad, discapacidad, orientación sexual, y religión y creencias. Véase Krizsan, A., “Institutionalizing Intersectionality: A Theoretical Framework”, en Krizsan, A., Skjeie, H., Squires, J. (eds.), *Institutionalizing Intersectionality. The Changing Nature of European Equality Regimes*, Palgrave MacMillan UK, 2012.

⁶² Ejemplos de esta colaboración entre organismos de igualdad e instituciones judiciales los encontramos en Gran Bretaña, con la *Equality and Human Right Commission*, y en Noruega y Dinamarca, con los *Equality and Discrimination Ombud* y *Equality Tribunal*. En Kantola, J., “The paradoxical gendered consequences of the EU policy on multiple discrimination: The Nordic case”, *European Integration online Papers*, vol. 1, n. 18, 2014, pp. 1-19.

⁶³ Destaca la puesta en marcha de distintas encuestas europeas específicamente enfocadas a la medición de la discriminación múltiple como, por ejemplo, el estudio *Multiple Discrimination and Young People in Europe* elaborado por el Forum European Youth (2014), y las encuestas de la Agencia Europea de Derechos Humanos (FRA) *European Union Minorities - and Discrimination Survey* (EU-MIDI), <http://fra.europa.eu/en/project/2011/eu-midis-european-union-minorities-and-discrimination-survey>.

⁶⁴ Nogueira Domínguez, J. y Zalakain Hernández, *op. cit.*

⁶⁵ Rodríguez, P., *op. cit.*

⁶⁶ Hudson, M., *op. cit.*; Seta, *op. cit.*

⁶⁷ Lombardo, E. y Bustelo, M., “Political approaches to inequalities in Southern Europe:

3.2. Reconocimiento legal y protección normativa

La Unión Europea, pese a que reconoce la importancia de la discriminación múltiple tanto en la Directiva de Igualdad en el Empleo como en la Directiva de la Igualdad Racial, no aborda específicamente esta cuestión en su legislación, regulando de forma aislada las diferentes “características protegidas”⁶⁸. No obstante, la legislación europea proporciona mediante su interpretación la posibilidad de abordar la discriminación múltiple, como se observa en la Directiva sobre Igualdad en el Empleo que contempla la interacción entre género y raza, religión y otros derechos, y también entre género y edad⁶⁹.

Por otro lado, algunos países miembros han desarrollado provisiones legales explícitas en relación a la discriminación múltiple empleando diversas estrategias. De forma más frecuente, se reconoce en las legislaciones sobre igualdad y anti-discriminación la discriminación múltiple como agravante, como en la Ley croata de Anti-discriminación o en la Ley de Protección contra la Discriminación de Eslovenia⁷⁰. También es habitual incluir la mención de la discriminación múltiple en el diseño de medidas e indicadores, como ocurre en la Ley española para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres (2007). Por otra parte, hay que subrayar los esfuerzos de homogenización y unificación de las legislaciones anti-discriminación para cubrir diferentes motivos, como se observa en la Ley sueca Anti-discriminación que fusiona en una sola ley la protección de siete características (sexo, expresión o identidad transgénero -nueva característica protegida en relación a lo establecido en las directivas europeas-, origen étnico, religión u otras creencias, discapacidad, orientación sexual y edad)⁷¹. Por último, algunas legislaciones nacionales, como la Ley de Igualdad en Reino Unido de 2010, han avanzado hacia planteamientos interseccionales, que reconocen a priori la posibilidad de la

A comparative analysis of Italy, Portugal, and Spain”, *Social Politics*, vol. 19, n. 4, 2012, pp. 572-595; Strid, S., Walby, S. y Armstrong, J., “Intersectionality and multiple inequalities: Visibility in British policy on violence against women”, *Social Politics*, vol. 20, n. 4, 2013, pp. 558-581.

⁶⁸ Chopin, I. y Germaine, C., *A Comparative Analysis of Non-discrimination Law in Europe*, Luxembourg, European Commission, 2016, pp. 41-42.

⁶⁹ European Commission, *Tackling Multiple Discrimination. Practices, Policies and Laws*, Luxembourg, European Commission, 2007, pp. 19-20.

⁷⁰ Chopin, I. y Germaine, C., *op. cit.*, p. 42; Fredman, S. *op. cit.*, pp. 51-52.

⁷¹ Kantola, J., *op. cit.*, p. 11.

intersección entre dos o más “categorías protegidas”⁷².

Si bien se ha producido un significativo -aunque desigual- avance en las legislaciones generales anti-discriminación de los países miembros, no puede concluirse lo mismo respecto a la legislación laboral, puesto que el desarrollo de protección normativa específica frente a las discriminaciones múltiples en el empleo y en las relaciones laborales es bastante más limitado. No obstante, contamos con un importante antecedente en la Ley griega de 2016 de Reforma sobre Inspección Laboral de 2011, la cual reconoce en su artículo 2.1 que “la inspección laboral supervisa la implementación del principio de igualdad de trato respecto a origen racial o étnico, religión y otras creencias, discapacidad, edad u orientación sexual, teniendo en cuenta las circunstancias de múltiple discriminación”⁷³.

3.3. Intervención sociolaboral para luchar contra las discriminaciones múltiples

Aunque el desarrollo de un marco normativo específico para la protección de las discriminaciones múltiples es una condición ineludible para promover y encuadrar legalmente su tratamiento, cabe subrayar que la legislación por sí sola no es suficiente para combatir este problema, siendo necesaria la acción decidida y conjunta de los actores de las relaciones laborales⁷⁴. Por ello, en este epígrafe se exponen diversas iniciativas, impulsadas por administraciones, sindicatos, organizaciones empresariales y ONGs, específicamente orientadas a la intervención sociolaboral contra las discriminaciones múltiples. Estas iniciativas pueden clasificarse en cuatro tipos en función de sus objetivos: 1) Concienciación y formación de los actores de las relaciones laborales; 2) Acceso al empleo de colectivos multidiscriminados; 3) Transformación de las prácticas y políticas de los centros de trabajo; y 4) Apoyo y recursos a los grupos que enfrentan discriminación múltiple.

3.3.1. Concienciación y formación de los actores de las relaciones laborales

Uno de los grandes problemas para el abordaje de la discriminación

⁷² Squires, J., “Intersecting inequalities”, *International Feminist Journal of Politics*, vol. 11, n. 4, 2009, pp. 496-512.

⁷³ Chopin, I. y Germaine, C., *op. cit.*, pp. 41-42.

⁷⁴ Paraskevopoulou, A. y McKay, S., *op. cit.*, pp. 37 y ss.

múltiple en el ámbito del empleo es la falta de concienciación, conocimiento y formación por parte de los actores de las relaciones laborales sobre esta cuestión. Se observa una fuerte tendencia a combatir las diferentes características de discriminación de forma aislada, no solo por parte de los gobiernos y administraciones sino también por parte de los sindicatos⁷⁵. Así, también la persistencia de sesgos discriminatorios e insensibles a la diversidad por parte de las organizaciones laborales hace que las prácticas de intervención dirigidas a los representantes sindicales y los agentes empleadores sean especialmente necesarias. A continuación, señalamos algunos ejemplos.

En primer lugar, podemos citar el proyecto *Equally Diverse*⁷⁶, promovido por el *Ombudsman* de Croacia y dirigido a los actores clave de las relaciones laborales a nivel regional y local (sindicatos, asociaciones empresariales y cámaras de comercio, organizaciones no gubernamentales, y autoridades políticas y administrativas). Este proyecto pretende fortalecer las capacidades de estos actores en la lucha contra la discriminación -incluyendo sus formas múltiples-, elevando la concienciación sobre la diversidad en el empleo y promoviendo buenas prácticas. Para ello, se han construido herramientas prácticas de formación, orientación y apoyo contra la discriminación laboral.

Otra interesante iniciativa es la campaña finlandesa *YES–Equality Is Priority*⁷⁷ (2007-2013), encaminada hacia la implantación de nuevas formas de acción positiva contra la discriminación en base a la etnicidad y otros motivos de discriminación en el área del empleo y el emprendimiento. Entre sus actividades, destacan los cursos de formación dirigidos al personal de servicios de orientación laboral y empresarial, representantes sindicales, y responsables formativos en materia de empleo. Destaca la preparación de una guía para sindicatos y otros materiales para empresas conducentes a la sensibilización respecto a la diversidad y sobre las distintas formas de discriminación.

En el contexto español, cabe señalar la elaboración por parte de la Junta de Andalucía -dentro del *I Plan de Acción Integral Para Mujeres con Discapacidad en Andalucía 2008-2013*- de una guía dirigida a sindicatos con recomendaciones y ejemplos de buenas prácticas para la incorporación de cuestiones relativas a la discriminación múltiple que enfrentan las mujeres

⁷⁵ European Commission, 2010, *op. cit.*, pp. 43-44; Paraskevopoulou, A. y McKay, S., *op. cit.*, p. 98.

⁷⁶ Sitio web del *Ombudsman* de Croacia: <http://ombudsman.hr/en/all-news/news-article/116-home/projects/213-project-equally-diverse>.

⁷⁷ Sitio web de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos: www.ohchr.org/Documents/Issues/IEMinorities/.../Finland.pdf.

con discapacidad en la negociación colectiva⁷⁸.

Por parte de los sindicatos, también se observa un incremento de actividades formativas y de sensibilización respecto a las discriminaciones múltiples. En Holanda, se ha desarrollado una campaña impulsada por los sindicatos denominada *Proud Your Name* para concienciar sobre las discriminaciones que experimenta la juventud de minorías étnicas en los procesos de selección⁷⁹. Así también destaca la guía de elaborada por la Confederación Europea de Sindicatos (ETUC) para establecer estrategias por parte de los sindicatos para prevenir, atender y eliminar el acoso y la violencia contras las mujeres en los centros de trabajo. En dicha guía se recoge la necesidad de atender a situaciones de discriminación múltiple que pueden sufrir mujeres de origen inmigrante extranjero y de minorías étnicas, perfil especialmente vulnerable al ubicarse en espacios laborales precarios e inseguros y al encontrarse también más desprotegidas por la legislación anti-discriminación⁸⁰.

3.3.2. Acceso al empleo de colectivos multidiscriminados

Un amplio conjunto de medidas de intervención sociolaboral está enfocado a combatir el principal efecto de la discriminación laboral que es la expulsión del mercado de trabajo. Las acciones identificadas para facilitar el acceso al empleo de grupos que experimentan discriminación múltiple pueden clasificarse en las siguientes: 1) Formación y orientación sociolaboral dirigida a grupos multidiscriminados; 2) Creación de redes de mentorización; 3) Intermediación entre agentes empleadores y grupos multidiscriminados.

Formación y orientación laboral

Para paliar las barreras educativas que pueden dificultar el acceso al empleo de los grupos que enfrentan discriminaciones múltiples, se han diseñado diversos programas formativos. En Dinamarca, se ha puesto en marcha un programa de formación dirigido a jóvenes de minorías étnicas e impulsado por los sindicatos TIB (*Forbundet Tra-Industri-Byg Danmark*) y

⁷⁸ Dirección General de Personas con Discapacidad de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, *Igualdad de oportunidades de las mujeres con discapacidad: El papel de los sindicatos*, Sevilla, Junta de Andalucía, 2013.

⁷⁹ Paraskevopoulou, A. y McKay, S., *op. cit.*, p. 100.

⁸⁰ Pillinger, J., *op. cit.*, pp. 11-12.

Timber and Construction Workers' Union, y en colaboración con organizaciones empresariales. Este programa busca que jóvenes con desventaja múltiple adquirieran competencias laborales relevantes para trabajar en la industria y se acompañe de prácticas de formación en las empresas participantes. Los sindicatos se ocupaban de difundir este programa entre las escuelas y entidades locales así como de captar nuevas empresas colaboradoras⁸¹.

Otras acciones identificadas se centran en la orientación laboral y en el acompañamiento en el proceso de búsqueda de empleo de colectivos que acumulan múltiples desventajas. Es el caso del proyecto español *SARA*, desarrollado por el Instituto de la Mujer y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, que pretende -mediante itinerarios personalizados de inserción a partir de una perspectiva de género e intercultural- fomentar la integración social y laboral de mujeres inmigrantes. Igualmente, el Instituto de la Mujer implementa otros proyectos -el proyecto *CLARA* y otros proyectos en convenio con ONGs- de inserción sociolaboral sensibles a las discriminaciones múltiples que experimentan mujeres de colectivos vulnerables por su situación de discapacidad, pobreza, violencia, condición inmigrante-extranjera, pertenencia a minorías étnicas y edad⁸². En todos estos proyectos, la colaboración con ONGs y asociaciones empresariales es fundamental para su implementación.

Redes de mentorización

Con las redes de mentorización se pretende hacer frente a otro importante factor de discriminación de acceso al mercado laboral como es el aislamiento social y la falta de redes sociales y laborales que sufren los grupos que acumulan múltiples desventajas. Señalamos aquí dos ejemplos de buenas prácticas. El primero es el programa de Red de Mentorías implementado por el *Danish Center for Research and Information on Gender, Equality and Diversity*⁸³ (KVINFO). Este proyecto pone en contacto a mujeres de minorías étnicas y refugiadas con otras mujeres con un papel activo en la sociedad danesa y que actúan con mentorías. Cada mentora reúne en torno a sí una red social y laboral por la que se distribuyen ofertas y contactos laborales. Este proyecto, basado en la amplificación del capital social y en el empoderamiento social, ha experimentado una

⁸¹ European Commission, *Trade Union Practices on Anti-discrimination and Diversity*, Luxembourg, European Commission, 2010, p. 41.

⁸² Sitio web del Instituto de la Mujer: <http://www.inmujer.gob.es/areas/Tematicas/multiDiscriminacion/home.htm>.

⁸³ Sitio web de KVINFO: <http://www.kvinfo.dk/side/674/article/97/>.

exitosa difusión a otros países, convirtiéndose en toda una referencia internacional⁸⁴.

El segundo ejemplo de mentorización se ha implementado en Suiza y está dirigido también a mujeres inmigrantes, pero con un perfil laboral cualificado. Este proyecto, impulsado por la organización feminista CFD (*The Feminist Peace Organization*), intenta mejorar el acceso de profesionales inmigrantes cualificadas a través de la articulación de redes sociolaborales en torno a mentoras ubicadas en las mismas ramas de actividad⁸⁵. Este proyecto es especialmente relevante, pues está dirigido a combatir el problema de la segmentación del mercado laboral que dificulta que las mujeres con múltiples vulnerabilidades puedan acceder a puestos acordes a su formación y capacitación.

Intermediación entre agentes empleadores y sujetos que enfrentan discriminación múltiple

Un tercer tipo de iniciativas se relaciona con la intermediación entre los grupos que enfrentan discriminaciones múltiples y los agentes empleadores. Destacamos aquí dos experiencias por su carácter innovador e impacto social. La primera se refiere al proyecto *Move On Up*, organizado por el principal sindicato de medios de comunicación en el Reino Unido, BECTU⁸⁶. Esta iniciativa trata de poner en contacto directo, mediante la organización de grandes eventos, a jóvenes de minorías étnicas que buscan empleo en el ámbito de la comunicación con las empresas del sector. El programa ha sido evaluado como un éxito al registrarse que más de un 60% de las personas participantes logró obtener un empleo en este sector⁸⁷.

Otra innovadora experiencia se refiere a la creación de empresas de recursos humanos especializadas en la gestión de la diversidad y la promoción de la igualdad de oportunidades. La agencia francesa de contratación y recursos humanos *Mozaik RH*⁸⁸ enfoca su actividad a la intermediación entre empresas y jóvenes provenientes de barrios marginales y que enfrentan discriminaciones múltiples a raíz de la intersección de la edad, la raza/etnia, clase social y género, y lugar de residencia, principalmente. El objetivo de esta agencia no es solo ofrecer

⁸⁴ Sitio web de *Cities of Migration*: http://citiesofmigration.ca/good_idea/mentoring-that-takes-the-other-out-of-the-picture/.

⁸⁵ Sitio web de The Feminist Peace Organization: <http://www.cfd-ch.org/de/projekte-133.html>.

⁸⁶ Sitio web de BECTU: <https://www.bectu.org.uk/events/move-on-up>.

⁸⁷ European Commission, 2010, *op. cit.*, p. 28.

⁸⁸ Sitio web de Mozaik RH <https://www.mozaikrh.com/>.

“buenos” candidatos y candidatas a las empresas, sino ayudar a los agentes empleadores a superar sesgos y prejuicios contra determinados perfiles, reconociendo el valor de la diversidad dentro de la empresa. En este sentido, *Mozaike RH* ofrece asesoramiento a las empresas para la inclusión de la diversidad mediante programas de formación y gestión de recursos humanos⁸⁹.

Otra experiencia similar es *Mitt Liv* (“Mi vida”) en Suecia, una empresa social que conecta a mujeres jóvenes inmigrantes con empresas y líderes corporativos, desarrollando actividades de formación, mentorización y fortalecimiento de redes⁹⁰.

3.3.3. Cambio en las estructuras y prácticas de las organizaciones laborales

Como ha señalado Barbara Reskin (2009), la erradicación de la discriminación en el empleo requiere el abordaje de los procesos y mecanismos que producen y reproducen la discriminación en los centros laborales⁹¹. Esto supone enfocar las acciones en las organizaciones laborales para atajar la discriminación institucional mediante la transformación de las estructuras, prácticas y actitudes discriminatorias contra colectivos diferentes, incidiendo especialmente en los sujetos y grupos potencialmente discriminadores (empleadores y supervisores, pero también otros trabajadores y trabajadoras que pueden ejercer discriminación). Teniendo en cuenta la trascendencia de este tipo de acciones, resulta llamativa la escasez de iniciativas localizadas que se han dirigido a este objetivo.

A este respecto, se ha destacado el rol decisivo de los sindicatos, subrayándose la necesidad de que éstos avancen en el planteamiento de nuevas estructuras organizativas que den cabida a las necesidades y aspiraciones de trabajadores y trabajadoras vulnerables así como en la introducción de las discriminaciones múltiples en sus agendas y estrategias⁹². En este sentido, encontramos algunos casos significativos de

⁸⁹ Sitio web de Cities of Migration: http://citiesofmigration.ca/good_idea/closing-the-opportunity-gap/.

⁹⁰ Sitio web de Cities of Migration: http://citiesofmigration.ca/good_idea/my-brilliant-career/.

⁹¹ Reskin, B., “The proximate causes of employment discrimination”, *Contemporary Sociology*, vol. 29, n. 2, 2009, pp. 319-320.

⁹² European Commission, 2010, *op. cit.*, p. 45; Paraskevopoulou, A. y McKay, S., *op. cit.*, pp. 102-103.

innovación estructural sindical para atender la problemática de la discriminación laboral en base a distintas categorías de desigualdad y diversidad.

En primer lugar, podemos destacar la creación de la figura de “representantes de igualdad” por parte del sindicato británico TUC (*Trades Union Congress*) para procurar la igualdad y el trato justo en los espacios laborales. Con esta figura se pretende facilitar la entrada de la igualdad en la agenda de trabajo del sindicato y en el diálogo social, fomentar la introducción de políticas antidiscriminación y de gestión de la diversidad en las empresas así como prestar apoyo a víctimas de discriminación⁹³.

Otros ejemplos los encontramos en Dinamarca, donde el sindicato 3F (*United Federation of Danish Workers*) ha creado la “Unidad de Igualdad” orientada a atender todas las fuentes de discriminación; y en Italia, donde el sindicato CGIL (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro*) ha establecido un servicio de asistencia a las víctimas de discriminación⁹⁴. Por su parte, el sindicato francés CGT (*Confédération Générale du Travail*), a través del “Comité para la Diversidad”, canaliza la incorporación de cuestiones relativas a la diversidad en los acuerdos nacionales y en la negociación colectiva. Así también, la CGT ha participado en los acuerdos sectoriales para establecer un Observatorio de la Discriminación en la negociación colectiva⁹⁵.

En cuanto a las limitadas iniciativas localizadas en esta revisión sobre este ámbito de actuación, podemos señalar, no obstante, varias estrategias para atender a las discriminaciones múltiples en los centros laborales. La primera estrategia consiste en incorporar a las políticas y programas orientados a la promoción de la igualdad -habitualmente centrados en un solo motivo de discriminación- cuestiones relativas a la discriminación múltiple. Es el caso del *Programa de Acción para la Igualdad de Género (2016-2019)* de la ETUC, que reconoce circunstancias de discriminación múltiple que agravan la vulnerabilidad social y laboral de las mujeres trabajadoras⁹⁶.

La segunda estrategia implica la adopción de una perspectiva interseccional mediante el desarrollo de políticas enfocadas a las

⁹³ Moore, S., Wright, T. y Conley, H., *Addressing Discrimination in the Workplace on Multiple Grounds. The Experience of Trade Union Equality Reps*, World Health, ACAS, 2012, p. 8.

⁹⁴ También se han recogido iniciativas similares en Austria, Bélgica y Chipre con la creación de nuevas estructuras sindicales para incorporar la representación y mejorar la visibilidad de colectivos minorizados en razón del género, la edad, el origen étnico y la discapacidad. En Paraskevopoulou, A. y McKay, S., *op. cit.*, p. 102.

⁹⁵ European Commission, 2010, *op. cit.*, p. 49.

⁹⁶ ETUC, *ETUC Action Programme on Gender Equality, 2016-2019*, 2016.

situaciones, necesidades y expectativas de grupos concretos que enfrentan discriminaciones múltiples, como, por ejemplo, en relación a mujeres con discapacidad⁹⁷, o mujeres inmigrantes empleadas domésticas⁹⁸.

Desde un punto de vista de la gestión de los recursos humanos, podrían emplearse las estrategias de la responsabilidad social corporativa y de gestión de la diversidad como herramientas para incorporar el abordaje de las discriminaciones múltiples en las organizaciones. Sin embargo, se no han encontrado experiencias al respecto.

3.3.4. Recursos para responder a las discriminaciones múltiples

Otro importante campo de acción identificado en las acciones examinadas se refiere al apoyo y orientación a los grupos multidiscriminados para facilitar que puedan reconocer, responder y denunciar las situaciones de trato injusto en el empleo. En este proceso, instituciones de igualdad, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil juegan un importante rol a la hora de proporcionar información, consejo y apoyo legal. Y es todavía más fundamental en el caso de las discriminaciones múltiples cuya ocurrencia es más compleja de reconocer y probar⁹⁹.

Respecto a la labor de las instituciones de igualdad, contamos con diversos ejemplos. El *Ombudsman* de Suecia ha incrementado los recursos humanos y formativos para la detección y denuncia de casos de discriminación múltiple así como su tratamiento de forma integrada¹⁰⁰. Otro ejemplo de apoyo y asesoramiento a potenciales víctimas de discriminaciones múltiples es el “Punto de apoyo” a las mujeres en Bélgica, donde se proporciona información y consejo legal a mujeres inmigrantes¹⁰¹.

Algunos sindicatos europeos a través de sus unidades de igualdad y no discriminación también suministran recursos de ayuda y orientación a los grupos víctimas de discriminación, como es el caso del sindicato francés

⁹⁷ Dirección General de Personas con Discapacidad de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, *op. cit.*

⁹⁸ En Irlanda, la *Irish Human Rights and Equality Commission* (IHREC) ha desarrollado una guía para empleadores/as y propuestas políticas que subrayaban cuestiones específicas a la intersección entre género y etnicidad en el abordaje de la discriminación que sufren las mujeres empleadas domésticas. En Crowley, N., *op. cit.*, p. 37.

⁹⁹ Fredman, S., *op. cit.*, p. 65.

¹⁰⁰ ILO, 2011, *op. cit.*, p. 12.

¹⁰¹ Corsi, M., Crepaldi, C., Lodovici, M.S., Boccagni, P. y Vasilescu, C., *Ethnic Minority and Roma Women in Europe: A Case for Gender Equality?*, Final Report, 2008, pp. 123-124.

CGT que, a través de su Comité para la Diversidad¹⁰², deriva las denuncias de casos de discriminación al HALDE (*Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité*), institución del gobierno francés para la igualdad y no discriminación¹⁰³.

Por otra parte, son numerosas las ONGs que incorporan un enfoque interseccional en sus objetivos y actividades. Por citar algunos de estos ejemplos, señalamos la labor de la asociación alemana *LesMigraS*¹⁰⁴ que ha desarrollado un amplio programa de atención, asesoramiento legal y apoyo dirigido a mujeres lesbianas y bisexuales, y personas transexuales e intersexuales de procedencia extranjera, o pertenecientes a minorías étnicas o religiosas. En Bélgica, también se ha destacado las actividades de asociaciones de mujeres musulmanas en relación al asesoramiento jurídico que ofrecen a mujeres que han sufrido discriminación en el empleo por motivos de género y étnico/raciales para emprender acciones legales¹⁰⁵.

4. Conclusiones

Esta revisión pretende aportar una nueva mirada más compleja y multidimensional al entendimiento y tratamiento de la discriminación laboral mediante la exposición de diversas políticas y prácticas desarrolladas en distintos países de la Unión Europea para la lucha contra las discriminaciones múltiples. De las políticas y prácticas revisadas pueden extraerse una serie de recomendaciones para su abordaje.

Primero, es fundamental situar en el foco de las políticas las experiencias específicas de discriminación laboral que pueden enfrentar colectivos que acumulan múltiples desventajas como resultado de la intersección de diferentes ejes de diversidad y desigualdad. Esto supone diseñar “iniciativas interseccionales” dirigidas a la protección de derechos de grupos multidiscriminados con especial desventaja, y a menudo poco visibles, así como la consideración de contextos laborales más allá de la norma social del empleo y que son especialmente vulnerables a la discriminación, la explotación y el acoso por su carácter informal,

¹⁰² European Commission, 2010, *op. cit.*, p. 49.

¹⁰³ En este sentido, el HALDE francés ha atendido diversos casos de discriminación múltiple respecto a la intersección del género y la edad. En Fredman, S., *op. cit.*, p. 59.

¹⁰⁴ Sitio web de Lesmigras: <http://www.lesmigras.de/>.

¹⁰⁵ Un aspecto especialmente tratado en Bélgica es la discriminación múltiple que sufren las mujeres musulmanas en relación el uso del velo en los centros de trabajo. En Mescoli, E., *Forgotten Women: The Impact of Islamophobia on Muslim Women in Belgium*, Brussels, ENAR, 2016, pp. 44-45 y 53.

sumergido y precario. Este enfoque interseccional contribuye además al reconocimiento de la pluralidad y de la particularidad de manifestaciones que las discriminaciones múltiples toman en función del contexto y de la confluencia de distintos ejes de diferencia y de desigualdad.

Segundo, la implicación y la colaboración entre los actores de las relaciones laborales, así como la participación de la sociedad civil en los procesos elaboración y puesta en marcha de las políticas de no discriminación, es otra condición fundamental para mejorar su efectividad y equidad al mismo tiempo que proporciona visibilidad y empoderamiento a los grupos multidiscriminados.

Respecto al ámbito legislativo, cabe destacar que, pese a la importancia concedida a las cuestiones de discriminación múltiple en manifiestos y declaraciones internacionales, todavía queda mucho camino por recorrer. Es preciso avanzar hacia marcos normativos integrados -tanto a nivel europeo como nacional- que protejan explícitamente la discriminación múltiple y que contemplen situaciones interseccionales de discriminación. Y, de forma específica, es prioritario promover la protección de la discriminación múltiple en el terreno de las relaciones laborales y del empleo mediante el desarrollo de normativas y políticas centradas en este campo. Este reconocimiento normativo constituye un estímulo fundamental para la configuración de las agendas anti-discriminación y para la legitimación de decisiones y de políticas que atañen a la negociación colectiva y al diálogo social.

En cuanto a la intervención sociolaboral, es destacable la diversidad de iniciativas enfocadas a la eliminación de barreras discriminatorias en el acceso al empleo, como los proyectos de inserción y orientación profesional, los programas formativos y de sensibilización, así como los programas de mentorización e intermediación laboral. La colaboración entre asociaciones empresariales, sindicatos, instituciones de igualdad y organizaciones de la sociedad civil se revela en las experiencias analizadas como punto clave para el éxito de estas iniciativas. Así también cabe subrayar el enfoque innovador que muchas de estas actividades incorporan en el tratamiento de las discriminaciones múltiples al focalizarse en problemáticas interseccionales y promover una implicación activa y empoderadora de los grupos multidiscriminados en sus procesos de inserción laboral, por ejemplo, mediante el fortalecimiento de su capital social y formativo.

Esta revisión ha permitido, además, identificar necesidades de intervención no cubiertas adecuadamente y sobre las que sería necesario invertir mayores esfuerzos. En primer lugar, la mayoría de las iniciativas se centran en la eliminación de los obstáculos de acceso al empleo que

afectan a los grupos multidiscriminados. Estas barreras se entienden fundamentalmente como un problema de falta de sensibilización y de conocimiento por parte de sindicatos y empleadores/as, pero también como un problema de empleabilidad de estos grupos multidiscriminados al carecer de las competencias y habilidades sociolaborales necesarias para una inserción exitosa en el mercado laboral. Esto es, centran el peso del problema de la discriminación en los déficits de formación, de competencias y de habilidades que los grupos más vulnerables pueden tener, y no en la transformación de las prácticas y estructuras sociales y laborales que están en la base de los procesos discriminatorios. De ahí, que gran parte de las medidas se enfoquen hacia la formación, orientación profesional e intermediación.

Sin embargo, se observan importantes lagunas en la prevención y tratamiento de las discriminaciones múltiples en cuanto a la aplicación de acciones transformadoras de las estructuras, prácticas y culturas laborales de las organizaciones. En este punto es preciso destacar la necesidad de desarrollar estrategias interseccionales que permitan el cambio de los mecanismos estructurales subyacentes a la discriminación laboral. Para ello, la labor de los sindicatos es fundamental en su tarea de incorporación de las discriminaciones múltiples en sus procedimientos, agendas y estrategias de interacción con otros actores de las relaciones laborales.

En suma, la incorporación de un enfoque multidimensional en el abordaje de la discriminación laboral contribuiría a desarrollar políticas más equitativas al llegar a grupos especialmente vulnerables que tradicionalmente quedan invisibilizados tras categorías unitarias y homogéneas, pero también más eficaces al centrarse con mayor precisión en las necesidades de colectivos que enfrentan particulares condiciones de desigualdad y discriminación.

5. Bibliografía

ALTER, *Los perfiles de la discriminación en España: Análisis de la encuesta CIS 3000. Percepción de la discriminación en España*, 2014, https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/documentos/Perfiles_discriminacion.pdf.

Bassanini, A. y Saint-Martin, A., *The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity*, 2008, [https://doi.org/10.1016/S0883-153X\(06\)80004-4](https://doi.org/10.1016/S0883-153X(06)80004-4).

- Bericat, E., *Multiple Discrimination: A Social Science Approach*, 2017, https://www.researchgate.net/publication/323808629_Multiple_Discrimination_A_Social_Science_Approach_Some_Notes.
- Cachón, L., “Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n. 69, 1995, pp. 105-124.
- Carles, I., “Gender equality among young and older workers: The role of social dialogue”, en Jubany, O. y Perocco, F. (eds.), *Vulnerable Workers in Times of social Transformations Discrimination and Participation of Young and Older Workers, and Social Dialogue Stances*, Venezia, Edizioni Ca’ Foscari - Digital Publishing, 2015, pp. 85-106.
- Cea D’Acona, M.A. y Valles, M. (eds.), *Discriminación múltiple. Materiales teóricos, metodológicos y empíricos*, Madrid, Dextra, 2017.
- Cea D’Ancona, M.A., y Valles, M., *Evolución de la discriminación en España: Informe de las Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016*, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), 2018, <http://www.inmujer.es/actualidad/NovidadesNuevas/docs/2018/EvolucionDiscrimEsp2018-0159.pdf>.
- Chopin, I. y Germaine, C., *A Comparative Analysis of Non-discrimination Law in Europe*, Luxembourg, European Commission, 2016, https://www.hrw.org/sites/default/files/related_material/0912_disabilities_brochure_0.pdf.
- Corsi, M., Crepaldi, C., Lodovici, M.S., Boccagni, P. y Vasilescu, C., *Ethnic Minority and Roma Women in Europe: A Case for Gender Equality? Final Report*, 2008, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4833&langId=en>.
- Crenshaw, K., “Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics”, *University of Chicago Legal Forum*, vol. 1, 1989, pp. 139-169.
- Crosby, F.J., Williams, J.C. y Biernat, M., “The maternal wall”, *Journal of Social Issues*, vol. 60, n. 4, 2004, pp. 675-682.
- Crowley, N., *Innovating at the Intersections: Equality Bodies Tackling Intersectional Discrimination*, Brussels, Equinet, 2016, <http://www.equineteurope.org/Equinet-Perspective-Innovating-at-the-Intersections-Equality-Bodies-tackling>.
- Dessi, G., *Forgotten Women: The Impact of Islamophobia on Muslim Women in Italy*, Brussels, ENAR, 2016, <http://www.enar-eu.org/Forgotten-Women-the-impact-of-Islamophobia-on-Muslim-women>.
- Dirección General de Personas con Discapacidad de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, *Igualdad de Oportunidades de las Mujeres con*

- Discapacidad: El papel de los Sindicatos*, Sevilla: Junta de Andalucía, 2013, <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/igualdadypolicassociales/areas/discapacidad/planes/paginas/plan-discapacidad-mujeres.html>.
- Duncan, C. y Loretto, W., “Never the right age? Gender and age based discrimination in employment”, *Gender, Work and Organisation*, vol. 11, n. 1, 2004, pp. 95-114.
- ETUC, *Fight Discrimination and Guarantee Equality for All*, Joint declaration to the EU and Member States, 2009, http://cms.horus.be/files/99907/MediaArchive/Policies/Equality_and_non-discrimination/091023_SP-ETUC_joint%20declaration.pdf.
- ETUC, *ETUC Action Programme on Gender Equality, 2016-2019*, 2016, https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/etuc_action_programme_on_gender_equality_2016-2019.pdf.
- European Commission, *Tackling Multiple Discrimination. Practices, Policies and Laws*, Luxembourg, European Commission, 2007, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&pubId=51>.
- European Commission, *Trade Union Practices on Anti-discrimination and Diversity*, Luxembourg, European Commission, 2010, ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6163&langId=en.
- FRA, *EU-MIDIS Data in Focus Report 5: Multiple Discrimination*, Luxembourg, European Union Agency for Fundamental Rights, 2010, <http://fra.europa.eu/en/publication/2011/eu-midis-data-focus-report-5-multiple-discrimination>.
- FRA, *Manual de Legislación Europea contra la Discriminación*, Luxembourg, European Union Agency for Fundamental Rights, 2011, https://fra.europa.eu/sites/default/.../1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_ES.pdf.
- FRA, *Second European Union Minorities and Discrimination Survey Roma – Selected findings*, Luxembourg, European Union Agency for Fundamental Rights, 2016, <http://fra.europa.eu/en/publication/2016/eumidis-ii-roma-selected-findings>.
- Fredman, S., *Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-discrimination law*, Brussels, European Commission, 2016, <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/intersectionality.pdf>.
- Forum European Youth, *Multiple Discrimination and Young People in Europe*, 2014, <http://www.youthforum.org/assets/2015/10/Multiple-discrimination-and-young-people-in-Europe.pdf>.

- Mescoli, E., *Forgotten Women: The Impact of Islamophobia on Muslim Women in Belgium*, Brussels, ENAR, 2016, http://www.enar-eu.org/IMG/pdf/factsheet_belgium_-_en_final.pdf.
- Moore, S., Wright, T. y Conley, H., *Addressing Discrimination in the Workplace on Multiple Grounds. The Experience of Trade Union Equality Reps*, World Health, ACAS, 2012, <https://doi.org/10.1089/ast.2007.0153>.
- Nier, J.A. y Gaertner, S.L., “The challenge of detecting contemporary forms of discrimination”, *Journal of Social Issues*, vol. 68, n. 2, 2012, pp. 207-220.
- Nogueira Domínguez, J. y Zalakain Hernández, J., *La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la Comunidad Autónoma de Euskadi*, Emakunde, 2015, http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_subvencionadas2/eu_def/adjuntos/beca.2014.2.mujeres.inmigrantes.trabajadoras.servicios.domesticos.pdf.
- Pager, D. y Shepherd, H., “The sociology of discrimination: Racial discrimination in employment, housing, credit, and consumer markets”, *Annual Review of Sociology*, vol. 34, n.1, 2008, pp. 181-209.
- Pager, D. y Western, B., “Identifying discrimination at work: The use of field experiments”, *Journal of Social Issues*, vol. 68, n. 2, 2012, pp. 221-237.
- Paraskevopoulou, A. y McKay, S., *Workplace Equality in Europe. The Role of Trade Unions*, Farnham, Surrey, Ashgate, 2015, pp. 99-100.
- Parlamento Europeo, *Estrategia marco contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos*, 2006, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10313>.
- Pillinger, J., *Safe At Home? Trade Union Strategies to Prevent, Manage and Eliminate Workplace Harassment and Violence against Women*, Confederation Syndicat European Trade Union, 2017, https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/brochure_-_safe_at_home_-_en_5_0.pdf.
- Reskin, B., “The proximate causes of employment discrimination”, *Contemporary Sociology*, vol. 29, n. 2, 2009, pp. 319-328.
- Reskin, B., “The race discrimination system”, *Annual Review of Sociology*, vol. 38, n. 1, 2012, pp. 17-35.
- Rodríguez, P., “Un análisis interseccional sobre malos tratos y violencia laboral en mujeres que ejercen la prostitución”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n. 151, 2015, pp. 123-138.
- Seta, D., *Forgotten Women: The Impact of Islamophobia on Muslim Women*, Brussels, European Network against Racism (ENAR), 2016, <http://www.enar-eu.org/Forgotten-Women-the-impact-of-Islamophobia-on-Muslim-women>.

- Sheppard, C., *Multiple Discrimination in the World of Work*, Geneva, International Labour Organization, Working Paper n. 66, 2011, http://www.oit.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_170015/lang--en/index.htm.
- Sordo, T., *Guía sobre discriminación interseccional. El caso de las mujeres gitanas*, Fundación Secretariado Gitano, 2018, https://www.gitanos.org/upload/18/56/GUIA_DISCRIMINACION_INTERSECCIONAL_FSG.pdf.
- Squires, J., "Intersecting inequalities", *International Feminist Journal of Politics*, vol. 11, n. 4, 2009, pp. 496-512.
- Strid, S., Walby, S. y Armstrong, J., "Intersectionality and multiple inequalities: Visibility in British policy on violence against women", *Social Politics*, vol. 20, n. 4, 2013, pp. 558-581.
- Verloo, M., "Multiple inequalities, intersectionality and the European Union. European", *Journal of Women's Studies*, vol. 13, n. 3, 2006, pp. 211-228.

Web sites

- Cities of Migration, *Good Ideas in Integration*, <http://citiesofmigration.ca/good-ideas-in-integration/>.
- European Commission, *Combating Discrimination*, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination_en.
- European Institute for Gender Equality (EIGE), *Good Practices*, <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices>.
- European Network against Racism (ENAR), <http://www.enar-eu.org/>.
- European Network of Equality Bodies (EQUINET), <http://www.equineteurope.org/>.
- European Trade Union Confederation, <https://www.etuc.org/en>.
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), <http://fra.europa.eu/en>.
- International Labour Organization (ILO), *Equality and Discrimination*, <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--en/index.htm>.
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), *Anti-Discrimination Database*, <https://adsdatabase.ohchr.org/SitePages/Anti-discrimination%20database.aspx>.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo