

EDITORIAL

La interseccionalidad en las políticas de empleo. La discriminación por ser mujer agravada por la interacción de otra circunstancia personal

Intersectionality in employment policies.
Discrimination for being a woman aggravated
by the interaction of another personal circumstance

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO
ORCID ID: 0000-0002-8214-1960

doi: 10.20318/femeris.2024.8336

En el mercado laboral, las mujeres, en general, sufren la brecha salarial, el desempleo, la temporalidad, la parcialidad, los efectos de la conciliación de la vida laboral y los cuidados, que llevan al desarrollo de una doble jornada; si la mujer, además, se encuentra afectada por otra circunstancia personal que puede causar discriminación como la edad, raza, orientación sexual, religión o discapacidad, su posición de vulnerabilidad se amplía aún más.

En este sentido, ya la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, recoge la necesidad de considerar de forma especial a los supuestos de doble discriminación y en su articulado reclama medidas de acción positiva de acuerdo con la peculiar situación de las mujeres incluidas en colectivos de especial vulnerabilidad, como las que pertenecen a minorías, las migrantes, las niñas, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, añadiendo que se tienen que adecuar las estadísticas y los estudios con el fin de detectar la discriminación múltiple.

La Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y No Discriminación, va más allá e incluye, además, de una definición de “discriminación múltiple”, otra distinta de “discriminación intersectorial”, que en muchas ocasiones se han utilizado como términos sinónimos. De hecho, en la propia norma, en su artículo 4, se utilizan de esta forma, creando cierta confusión (*“En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho (...) la discriminación múltiple o interseccional...”*).

Siguiendo con su diferenciación, en el artículo 6.3 se señala que se produce la discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley; y discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

El artículo mencionado continúa señalando que en ambos tipos de discriminación la motivación de su existencia debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación; y las medidas de acción positiva que se dirijan a su eliminación deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación. No obstante, si en la discriminación interseccional se quiere conseguir una protección distinta a la obtenida por la suma de factores discriminatorios, lo adecuado sería el análisis de los motivos de discriminación de forma conjunta con el fin de calcular la extensión de la nueva figura de discriminación provocada por la convergencia de las diversas causas.

Así, se supera la idea de que la discriminación múltiple es una denominación genérica, que incluye la discriminación interseccional y la acumulativa (cuando existen dos o más causas de discriminación de forma simultánea sobre una persona, sin que interactúen entre sí). Ahora, la discriminación acumulativa se presentaría como una categoría de la discriminación múltiple junto a la sucesiva (la discriminación por varias causas no simultáneas, sino que se suceden en el tiempo).

La discriminación múltiple se basa en la convergencia de dos o más factores, que acumulados provocan un resultado concreto debido a su relación. Mientras que la discriminación interseccional va más allá, donde no se hace el análisis por separado de cada uno de los factores de discriminación como elementos sumatorios, sino que se examinan sus consecuencias de forma conjunta.

En definitiva, la discriminación interseccional es una discriminación específica, en la que concurren diferentes tipos de discriminación, pero no se trata de una simple suma de situaciones, sino de valorar cómo la concurrencia de elementos discriminatorios crea una situación particular que sitúa a la persona en un contexto distinto con una serie de riesgos mayores de sufrir dichas discriminaciones. Es una situación de desventaja social derivada de la concurrencia en una misma persona o grupo social de más de un factor que pueda dar lugar a la discriminación, donde ellos interactúan y crean una nueva figura de discriminación.

Desde la discriminación interseccional, la siguiente pregunta será cuál son las condiciones que añadidas a la de ser mujer serán las que más efectos discriminatorios causarán en el ámbito laboral.

Empezando por la Agenda de 2030 para el Desarrollo Sostenible, *Transformar nuestro Mundo*, el ODS número 8 recoge a las mujeres dentro de los grupos que tienen más posibilidades de vulnerabilidad en el mercado laboral, junto a las personas jóvenes, con discapacidad y emigrantes. De esta manifestación, se podrá concluir que de forma específica serán las mujeres jóvenes, con discapacidad y emigrantes las que tengan más posibilidades de ser discriminadas.

Ya en el ámbito nacional, el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores señala que las personas trabajadoras tienen derecho “a no ser discriminadas directa o indirectamente

para el empleo o, una vez empleados (...) por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral". La interacción de la discriminación por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad con la discriminación por razón de sexo seguramente será una de las discriminaciones interseccionales más comunes en el ámbito del derecho del trabajo. Son las mujeres las que mayoritariamente utilizan los diferentes instrumentos de conciliación y corresponsabilidad, tales como la adaptación de jornada o la reducción de esta por motivos de cuidados de la familia; por lo que de forma consecuyente son ellas quienes son discriminadas por este motivo a la hora de decidir sobre su contratación o su promoción. En esta línea, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo incluye actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, tanto a través de la creación de empleo, como del mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, señalándose dentro de ese grupo a las personas con responsabilidades familiares.

En otro sentido, el artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, recoge especialmente la necesidad de proteger a las mujeres con baja cualificación y a las mujeres víctimas de violencia de género; y, en general, a las mujeres demandantes de servicios de empleo en aquellos ámbitos con mayor infrarrepresentación femenina. Y una vez mencionada la necesidad de poner en marcha acciones positivas para garantizar la protección de la mujer en diversos lugares de su articulado, se recoge un precepto solo dedicado a la perspectiva de género en las políticas de empleo, el artículo 51 (*"1. La actuación de los organismos públicos y privados de empleo se dirigirá a promover la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en las carreras profesionales y a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, entre personas usuarias de los servicios de empleo. Esta actuación deberá intensificarse cuando las demandantes de empleo, mujeres desempleadas o inactivas, encabecen una familia monomarental"*). De forma que, además de apostar por las políticas transversales, ahora se añade a las ya mencionadas mujeres víctimas de violencia de género, con baja cualificación y con responsabilidades familiares, también a las demandantes de empleo o inactivas que críen solas a sus hijos/as.

El artículo 54 de la Ley de Empleo recoge a otro colectivo especialmente protegido en las políticas de empleo como es el de las personas con discapacidad; y, de forma más concreta, el de las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento. Fuera de este listado también se reconoce como colectivo de atención prioritaria, a las personas con capacidad intelectual límite.

Asimismo se recoge como otro colectivo a proteger a las personas menores de 30 años, aunque preferentemente a los mayores de 18 años, que carezcan de alguna titulación, tal como un título universitario, un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, o de un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o

capaciten para el ejercicio de la actividad laboral; y a las personas jóvenes de 16 y 17 años sin estudios obligatorios o postobligatorios, aunque en este caso se apuesta especialmente por su retorno al sistema educativo y mejora de las cualificaciones iniciales. Así, habrá que concluir que en las mujeres que, además, sean jóvenes, sobre todo las que están en los subgrupos mencionados, confluirán distintos factores de interseccionalidad, de modo que será más posible su discriminación en el mercado de trabajo, y será por esto que serán precisas medidas especiales destinadas a evitar esta situación.

De hecho, no se entiende que haya que seguir protegiendo a la mujer en el mercado laboral por el simple hecho de ser mujer, sino que es importante que se atienda a las mujeres quienes presentan algún otro factor o factores que generalmente da lugar a discriminaciones interseccionales. Así, las políticas de igualdad que deben ser aplicadas de forma transversal, deben ser completadas con otras más concretas que elimine las consecuencias de dichas discriminaciones. En resumen, las políticas de igualdad de ámbito laboral deben estar dirigidas principalmente a la evitación de la discriminación interseccional, superando el análisis desde la discriminación por sexo más generalista, y reconduciéndose a una segunda generación de medidas que se encarguen de evitar discriminaciones más complejas en este sector.