

# EMPODERAR A LOS SINDICATOS

para hacer frente a la

# DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL

**Buenas prácticas, lecciones, herramientas y  
vías hacia un enfoque interseccional**



## Agradecimientos

Este Compendio fue escrito por Francesca Carrera y Beppe de Sario pertenecientes a la Fondazione Di Vittorio, bajo la coordinación del equipo de la CES sobre no-discriminación y equidad.

El Compendio está construido a partir de información y experiencias de primera mano recolectadas durante cinco seminarios de aprendizaje y otras actividades que formaron parte del proyecto CES - Trade Unions Against Discrimination (TUAD) –el cuál fue desarrollado desde Junio de 2023 a Mayo de 2025.

El proyecto TUAD ha contado con el compromiso y la contribución de las organizaciones sindicales afiliadas a la CES a nivel tanto nacional como sectorial en toda Europa. De esta manera, extendemos nuestra sincera gratitud a todas ellas y a cada una de sus representantes sindicales, que han compartido generosamente sus conocimientos, investigaciones y perspectivas, enriqueciendo el contenido y la profundidad de este Compendio.

También agradecemos el inestimable apoyo de colegas, revisores y de todas las personas que han trabajado entre bastidores y sin descanso. Sus contribuciones han sido esenciales para el éxito de este proyecto. Sus recursos y ánimos han hecho posible este trabajo. Además, su compromiso, tanto con la temática como con el proyecto TUAD, ha sido fundamental para que este Compendio vea la luz.

Abril 2025

# TABLA DE CONTENIDO

## HACIA UNA JUSTICIA INTERSECCIONAL PARA UNA EUROPA JUSTA E INTEGRADORA 4

### CAPÍTULO 1 — INTRODUCCIÓN 6

1.1 El Proyecto TUAD 6

1.2 El Compendio 7

### CAPÍTULO 2 — INTERSECCIONALIDAD Y ACCIÓN SINDICAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN 8

2.1 Interseccionalidad: un concepto que se mueve entre las esferas de la academia, el activismo y las instituciones 8

2.2 Definiciones de interseccionalidad: de la teoría a la práctica sindical 9

2.3 Por qué es importante la interseccionalidad en la acción sindical contra la discriminación 10

### CAPÍTULO 3 — LA RELEVANCIA EMERGENTE DE LA INTERSECCIONALIDAD EN EL MARCO JURÍDICO Y POLÍTICO 11

3.1 Marco Internacional 11

3.2 Marco Europeo 12

### CAPÍTULO 4 — INTERSECCIONALIDAD: CONSOLIDAR BUENAS PRÁCTICAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL 18

4.1 Negociación colectiva y diálogo social: inspirar prácticas conjuntas hacia la interseccionalidad 19

4.2 Instituciones, sindicatos y empleadores: sinergias y prácticas hacia una perspectiva interseccional mejorada 25

4.3 Dentro y fuera del lugar de trabajo: sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, movimientos sociales y comunidades locales trabajando juntos para desarrollar un enfoque de igualdad 28

### CAPÍTULO 5 — LOS SINDICATOS HACIA UN ENFOQUE INTERSECCIONAL 33

5.1 Fomentando la conciencia interseccional dentro de los sindicatos y en el mundo laboral 33

5.2 Formación y desarrollo de capacidades en interseccionalidad para sindicalistas: distintos niveles, instrumentos y métodos 36

5.3 Innovar las estructuras internas de los sindicatos mediante un enfoque interseccional 40

5.4 Un enfoque interseccional en la relación con las personas trabajadoras: acogerlas, informarlas y escucharlas 42

5.5 Las herramientas para desarrollar conocimiento interseccional: archivos, datos, conocimiento experto para el aprendizaje continuo 44

### CAPÍTULO 6 — RECOMENDACIONES PARA ABORDAR LA DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL 47

6.1 Recomendaciones para Instituciones Nacionales y Europeas 47

6.2 Recomendaciones sindicales (para los sindicatos) 49

6.3 Recomendaciones para los sindicatos y los agentes sociales en el diálogo social 50

### CAPÍTULO 7 — GLOSARIO 52



## HACIA UNA JUSTICIA INTERSECCIONAL PARA UNA EUROPA JUSTA E INTEGRADORA

A pesar de los avances normativos, la discriminación persiste en Europa con un especial énfasis en las mujeres, en las personas con un origen migrante, con las personas con discapacidad o con las minorías étnicas. De acuerdo con Eurostat, en 2021 el 7,7% de los varones y el 10,4% de las mujeres nacidas en el país de referencia pero con ambos progenitores nacidos en otro país declararon sentirse discriminadas en su lugar de trabajo (principalmente debido a su origen extranjero). Además, casi el 8% de los varones y el 9% de las mujeres nacidas fuera de la UE declararon sufrir discriminación en su contexto laboral, siendo, nuevamente, el origen extranjero la causa principal identificada.

Una encuesta realizada por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA, por sus siglas en inglés), reveló que el 47% de las y los residentes de confesión islámica encuestados en 13 Estados miembros de la UE han sufrido discriminación en los últimos cinco años, con tasas más elevadas entre las mujeres que visten prendas religiosas. Estos datos evidencian el carácter generalizado de la discriminación, que afecta especialmente a las personas que poseen múltiples características de identidad sujetas a prejuicios.

En una Europa que debería ser integradora y multiétnica, tanto por la evolución de su propia historia como por necesidades económicas y demográficas, la diversidad sigue siendo, en lugar de un reconocimiento unánime como baza para el desarrollo social y cultural, un mero pretexto para la discriminación.

Entre éstas, la discriminación por razón de sexo, de raíz secular, sigue estando muy extendida. En este sentido, todos los sindicatos europeos han luchado siempre contra ésta, no sólo por ser inhumana y antihistórica, sino también por ser absurda y perjudicial en el contexto económico y social contemporáneo.

El estudio de la discriminación interseccional se centra en una dimensión aún más compleja, articulada y, al mismo tiempo, omnipresente y peligrosa de la desigualdad.

De hecho, el enfoque analítico de los efectos producidos por la interacción de distintas formas de discriminación permite observar cómo éstas, superponiéndose o alternándose en detrimento de un mismo sujeto, generan nuevas formas de marginación y explotación originales y personalizadas.

Si bien los estudios sobre la discriminación surgieron tradicionalmente de la necesidad de contrarrestar las basadas en motivos étnicos y, más recientemente, las vinculadas a la discriminación contra la mujer, ahora podemos reconocer que los motivos de discriminación son mucho más amplios y complejos.

La edad, la discapacidad, la identidad de género y la orientación sexual son temas de discriminación, tanto antiguos como nuevos, junto con el racismo y la misoginia, que siguen estando profunda y ampliamente presentes en nuestras comunidades.

La creciente complejidad y diversidad de las sociedades contemporáneas, compuesta simultáneamente por personas cada vez más conscientes de sus realidades, identidades, derechos y aspiraciones, sirve de base sobre la que han avanzado los nuevos estudios sobre los efectos interseccionales de las distintas formas de discriminación.

Adoptar una perspectiva interseccional significa reconocer que las penalizaciones no se basan en sí mismos, sino que son el resultado de prejuicios y hostilidad exacerbados por la combinación de múltiples aspectos interconectados que representan las individualidades, identidades y complejidades de las personas, así como por coyunturas políticas y culturales que desplazan la atención de las masas hacia diferentes factores, instigando, una y otra vez, el crecimiento de sentimientos populares adversos a los portadores de la verdadera o presunta diversidad.

Basta pensar en las campañas políticas antiinmigración que criminalizan a las personas inmigrantes, y en los recientes giros de 180 grados que se están produciendo en Estados Unidos y en algunas zonas de Europa en relación con el respeto a las diferentes orientaciones e identidades sexuales.

Las mujeres de origen inmigrante, por ejemplo, pueden sufrir discriminación tanto por su sexo como por su origen étnico. Factores como la edad, la situación socioeconómica, la orientación sexual y ciertas discapacidades pueden afectar gravemente tanto a su presente como a su futuro, creando efectos acumulativos que aumentan las barreras para acceder al mercado laboral y garantizar una participación social.

Si se ignoran estas intersecciones, se corre el riesgo de invisibilizar las experiencias de quienes se encuentran en la intersección de múltiples formas de opresión, lo que, si se analiza más detenidamente, podría describir a la mayoría de las personas.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha asumido un papel central en la promoción de la inclusión y la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales. La plena realización de sus principios fundamentales exige garantizar mercados laborales justos y sistemas de protección social eficaces, con la condición de que la equidad y

la igualdad de oportunidades estén realmente garantizadas para todas las personas.

La CES ha apoyado más que ninguna otra organización un sinnúmero de iniciativas para reforzar los derechos de las y los trabajadores, promover la igualdad de género, mejorar la salud laboral, asegurar la seguridad en el trabajo y luchar contra el trabajo no declarado (especialmente aquel carente de protecciones sociales). A menudo, por esta razón, se convierte en la única forma de sobrevivir para quienes sufren discriminación.

La implementación del Pilar Social requiere un compromiso colectivo de las instituciones europeas, las autoridades nacionales y los agentes sociales (incluidos los organismos sindicales).

Para apoyar la «Directiva Horizontal» contra la discriminación propuesta ya en 2008, todos los agentes institucionales y sociales deberían, en teoría, haberse unido para permanecer fieles al mandato de una Europa de bienestar, progreso y justicia.

Una Europa en la que la idea de igualdad y fraternidad, en la que se fundamenta su cultura cristiana ilustrada, son también necesarias para la competitividad de un modelo económico-social alternativo (en especial, ahora más que nunca, para diferenciarse de otros continentes).

Sin embargo, incluso en la UE, la aprobación de una legislación que proteja a todas las personas en la variedad de sus identidades, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, sigue siendo un campo de batalla debido a razones económicas (como si la exclusión no tuviera un alto precio para todos) e, incluso, ideológicas. Tras una larga espera para su aprobación, la propuesta de una directiva horizontal fue retirada sin pena ni gloria.

Actualmente, la protección contra la discriminación en la UE está fragmentada y no cubre suficientemente todos los ámbitos de la vida social.

Las áreas de desigualdad, injusticia e intolerancia aún presentes en nuestro continente plantean no sólo un problema ético, sino también una limitación exacerbante de la capacidad de toda la comunidad para desarrollarse, integrarse y progresar.

Por lo tanto, adoptar una línea estratégica clara para combatir la discriminación, junto con una perspectiva interseccional, no es sólo una cuestión de justicia social, sino también de eficacia económica.

La discriminación estructural limita el sentido de comunidad y, a su vez, restringe el acceso de muchas personas, a menudo excelentes, al mercado laboral, reduciendo así el potencial productivo de la economía europea. En muchos países de la UE, las tensiones raciales y la xenofobia están provocando la pérdida de trabajadores extranjeros cualificados, lo que contribuye a la escasez prevista de mano de obra cualificada para 2035. Esto también afecta a las mujeres, a las personas con diversas identidades de género, a las personas con capacidades diferentes, a las juventudes y a las personas mayores.

Promover la inclusión y combatir la discriminación en todas sus formas, por complejas que sean, no es sólo una cuestión de consciencia, sino también una necesidad.

El Papa Francisco, tristemente fallecido hace poco, había dicho: “Cualquier relación discriminatoria que no respete la convicción fundamental de que el otro es como yo constituye un crimen, y muchas veces aberrante”.

A esto sólo cabe añadir que el delito no sólo se comete contra los seres humanos que son discriminados, sino contra toda la comunidad y, por tanto, incluso contra uno mismo. Es decir, la discriminación priva a una comunidad del progreso espiritual que da sentido, fuerza y perspectiva al progreso económico.



## CAPÍTULO 1 – INTRODUCCIÓN

El proyecto «Sindicatos contra la Discriminación» (TUAD por sus siglas por inglés) se basa en la tradición de la acción sindical, integrando los derechos humanos, los derechos sociales y los derechos de las y los trabajadores. Los sindicatos siempre han considerado que la discriminación está vinculada a desigualdades socioeconómicas arraigadas en el sistema económico y exacerbadas por políticas ineficaces destinadas a abordar estas cuestiones. Los responsables políticos a todos los niveles están solemnemente comprometidos con el Pilar Europeo de Derechos Sociales, que hace hincapié en la igualdad de trato como su primer capítulo, y no como una mera coincidencia: la plena realización de los derechos de igualdad es un requisito previo para acceder al mercado laboral (al que se dedica el Capítulo II) y para disfrutar de los derechos de protección social esbozados en el Capítulo III. Simultáneamente, la igualdad de oportunidades y la no discriminación sirven como factores cruciales para evaluar cualquier forma de maltrato indirecto de las y los trabajadores en todos los contextos.

Además, centrarse en la discriminación interseccional ayuda a detectar prácticas sociales fuera de los lugares de trabajo (es decir, dentro de las relaciones sociales, comunitarias e institucionales) que refuerzan la desigualdad, repercuten en el mundo laboral y, en última instancia, influyen en la calidad de vida de nuestras sociedades.

### 1.1 El Proyecto TUAD

El objetivo del proyecto TUAD es proporcionar herramientas prácticas y conceptuales para **detectar, abordar y combatir la discriminación interseccional** dentro y fuera de los lugares de trabajo. Para lograrlo, el proyecto implicó y movilizó a sindicalistas, invitándoles a compartir sus experiencias y a aportar ideas sobre cómo innovar la negociación colectiva, la organización sindical y otras prácticas de manera más inclusiva.

Los principales objetivos que han guiado la ejecución de este proyecto son:

1) Sensibilizar sobre la discriminación interseccional y contribuir a que la discriminación deje de entenderse como una situación individual y se comprenda que es una consecuencia estructural. En lugar de basarse únicamente en marcos de un solo eje que se centran en una dimensión de la discriminación a la vez (v.g. género, etnia o discapacidad), un enfoque interseccional reconoce la multidimensionalidad de las experiencias e identidades de las personas. Por ejemplo, las mujeres musulmanas que llevan el hiyab, las mujeres con discapacidad y las refugiadas LGBTQI+ pueden experimentar la discriminación de formas cualitativamente diferentes a las de sus homólogos masculinos, blancos y sin discapacidad. Estas variaciones en la forma en que se manifiesta la discriminación para las distintas personas en función de la combinación de diversas identidades no sólo están ausentes en la mayoría de los datos estadísticos disponibles, sino que rara vez se abordan en la legislación contra la discriminación de los Estados miembros de la UE.

2) Mejorar la capacidad de los sindicatos para detectar, combatir y prevenir la discriminación dentro y fuera de los lugares de trabajo. Los sindicatos son actores cruciales de la lucha contra la discriminación que realizan contribuciones significativas en toda la sociedad. Suelen tener estructuras bien organizadas, y los representantes sindicales en los lugares de trabajo pueden utilizar la experiencia de sus instancias sectoriales y nacionales, lo que les proporciona el potencial necesario para lograr un cambio social más amplio a través de sus iniciativas contra la discriminación. Sin embargo, los distintos enfoques en toda Europa dependen en gran medida de los recursos. A través de este proyecto, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) pretende promover el intercambio de buenas prácticas y reforzar la capacidad de desarrollar estrategias concretas en los lugares de trabajo o en las empresas.

3) Crear sinergias entre los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil (OSC) para promover la igualdad tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo, reforzando al mismo tiempo la perspectiva de las y los trabajadores en la elaboración de las políticas nacionales y de la UE. La afiliación sindical, el diálogo social y los derechos de las y los trabajadores a la información, la consulta y la participación son herramientas vitales para la democracia en los lugares de trabajo, y desempeñan un papel crucial en el fomento de sociedades más democráticas e inclusivas. Mientras tanto, a medida que la sociedad civil y el mundo académico abogan por un enfoque interseccional de la discriminación, una preocupante tendencia de medidas restrictivas en varios Estados miembros de la UE está afectando negativamente al espacio cívico y a la capacidad de los agentes de la sociedad civil para llevar a cabo sus tareas legítimas. En tal sentido, el proyecto TUAD abordó la necesidad de que los sindicatos refuerzan sus colaboraciones estratégicas para diseñar y aplicar prácticas no discriminatorias. Estas colaboraciones refuerzan el

poder de presión de los sindicatos y proporcionan una plataforma tanto para el debate como para el intercambio de buenas prácticas.

Estos objetivos están arraigados en el programa de la CES, como se indica en sus documentos políticos más recientes, que también reconocen los límites de las acciones emprendidas hasta la fecha. En cuanto a la igualdad y la no discriminación, su Programa de Acción 2023-2027<sup>1</sup> afirma que los sindicatos a veces no están plenamente equipados para abordar los problemas a los que se enfrentan las y los trabajadores, ciudadanos y residentes que sufren discriminación directa e indirecta en sus diversas formas.

Las acciones de los sindicatos abarcan la negociación colectiva y el diálogo social, que pueden reforzar la inclusividad y las normativas justas. La negociación colectiva y los convenios colectivos deben utilizarse para promover activamente la diversidad, la tolerancia y la inclusión a todos los niveles, oponiéndose al mismo tiempo a todas las formas de discriminación y violencia laboral. Éstas sirven de herramientas para luchar directamente contra la discriminación. La CES también proseguirá sus esfuerzos para identificar convenios colectivos y cláusulas negociadas destinados a combatir el racismo, la discriminación y la influencia de la extrema derecha en el lugar de trabajo.

La lucha contra la discriminación de género y la lucha contra el racismo han sido temas pioneros en los programas sindicales. La CES considera la igualdad de género como una dimensión transversal e interseccional de la intervención sindical, en particular en el contexto actual de crisis económica y social: “Es probable que el debilitamiento de las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres continúe e incluso se agrave con la crisis del coste de la vida. Las madres solteras, las mujeres migrantes, las mujeres con un bajo nivel educativo, las mujeres jóvenes y las mujeres mayores serán las más afectadas”.

La discriminación por motivos de edad (oedadismo) no es nueva en la agenda sindical. La reivindicación de un “sistema de protección social que salvaguarde el derecho de las personas a envejecer con dignidad” figura en el Programa de Acción 2023-2027 de la CES. Se hace hincapié en los derechos, el acceso a los servicios asistenciales y las relaciones intergeneracionales: “Reforzar la narrativa de la Dignidad del Envejecimiento basada en un enfoque integral de los derechos de bienestar, que incluya redes de seguridad mínimas dignas, como unos ingresos mínimos adecuados, cuidados de larga duración para todas las edades y el principio de solidaridad intergeneracional».

El enfoque sindical está intrínsecamente abierto al reconocimiento de nuevos derechos. En junio de 2021, la CES adoptó la resolución “*Los Derechos LGBTIQ son Derechos Sindicales*”. Este documento expresa la posición de la CES sobre la Estrategia de la UE para la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, no binarias, intersexuales y queer (LGBTIQ) de 2020 a 2025. Los derechos LGBTIQ son un aspecto vital de las acciones de los sindicatos para combatir la discriminación en los lugares de trabajo.

Los sindicatos también plantean la cuestión del no reconocimiento de algunas formas de discriminación, especialmente relacionadas con los orígenes sociales, el estatus, la educación y la riqueza.

## 1.2 El Compendio

El Compendio persigue sugerir nuevos instrumentos para la acción sindical.

El Capítulo 2 examina la importancia de la interseccionalidad, comenzando con las definiciones académicas del concepto y explorando sus diversas aplicaciones tanto a nivel social como institucional. Este capítulo destaca la importancia de la interseccionalidad para los esfuerzos sindicales, en particular para identificar y abordar la discriminación, así como para promover la renovación social y sindical a través de una mayor participación e inclusión de las y los trabajadores.

El Capítulo 3 examina la legislación antidiscriminatoria internacional y europea, destacando varios casos jurídicos pertinentes en los tribunales europeos que hacen referencia a la interseccionalidad. Aunque no es exhaustivo, ofrece una instantánea de cómo la interseccionalidad está empezando a ganar terreno en los marcos normativos.

Los Capítulos 4 y 5 constituyen el núcleo del Compendio. Proporcionan una recopilación y un análisis de prácticas eficaces para combatir la discriminación basadas en las actividades de investigación y formación del proyecto TUAD. Estas prácticas se destacan haciendo hincapié en las contribuciones que cada una de ellas puede aportar a la creación de una caja de herramientas contra la discriminación, reforzando el potencial interseccional de la acción sindical. El

<sup>1</sup> ETUC Action Programme 2023-2027, *Together for a Fair deal for Workers*, adopted by the ETUC 15th Statutory Congress (Berlin, 23-26 May 2023), <https://www.etuc.org/en/document/etuc-action-programme-2023-2027>

Capítulo 4 se centra en las prácticas sindicales clasificadas por los actores implicados: negociación colectiva, diálogo social tripartito, relaciones con la legislación y las instituciones públicas, así como las relaciones con organizaciones de la sociedad civil, movimientos sociales y comunidades locales. El Capítulo 5 describe las prácticas que benefician al desarrollo interno y organizativo del propio sindicato: formación de los sindicalistas, métodos para escuchar a los trabajadores y comprometerse con ellos, estrategias de comunicación, la toma de decisiones sindicales y las campañas públicas e iniciativas para innovar las formas de representación de las y los trabajadores.

El Capítulo 6 resume las principales recomendaciones políticas elaboradas por el proyecto TUAD. Estas recomendaciones se redactaron durante las sesiones de trabajo en grupo de los seminarios de aprendizaje, incorporando las contribuciones de las y los representantes sindicales participantes, las y los ponentes institucionales y las OSC invitadas a los debates. En este contexto, las recomendaciones representan un trabajo en curso y reflejan la evolución de la acción sindical hacia un enfoque interseccional.

El Capítulo 7 ofrece un glosario de términos esenciales relacionados con la discriminación y la interseccionalidad, basado en definiciones ya aceptadas por organismos internacionales y las OSC que luchan contra la discriminación.

## CAPÍTULO 2 - INTERSECCIONALIDAD Y ACCIÓN SINDICAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

A la luz de varios factores, un enfoque interseccional de la discriminación es cada vez más pertinente para combatirla eficazmente. La evolución e integración de las sociedades europeas, en primer lugar, y los cambios en el mundo laboral exigen que las respuestas sindicales estén a la altura de tal grado de complejidad.

### 2.1 Interseccionalidad: un concepto que se mueve entre las esferas de la academia, el activismo y las instituciones

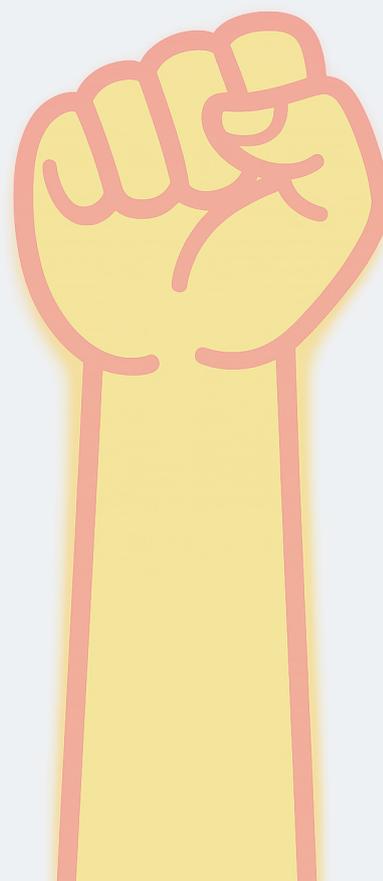
El valor innovador del proyecto TUAD reside en su adopción del concepto de interseccionalidad. Este enfoque del estudio de los privilegios y la opresión fue desarrollado por la académica afroamericana Kimberlé Crenshaw, que en su innovador artículo<sup>2</sup> de 1989 argumentaba que los sistemas sociales y jurídicos no pueden abordar adecuadamente las diferentes dimensiones de la opresión si no tienen en cuenta cómo se interrelacionan y solapan dichas dimensiones, y si no se centran en las experiencias de quienes sufren la opresión.

Con el tiempo, el concepto de interseccionalidad se ha empleado ampliamente en los estudios académicos, empezando por un análisis de las dimensiones de «intersección» (v.g. raza, sexo, género, edad, discapacidad, clase y condición social) que crean capas específicas de opresión y privilegio. La interseccionalidad también ha impregnado el léxico y las normas reguladoras de diversas instituciones internacionales (Convenciones y Agencias de Naciones Unidas) y, recientemente, ha sido reconocida en el marco de los procesos legislativos de la UE<sup>3</sup>.

Se trata de un avance significativo con un gran potencial, sobre todo para el reconocimiento de los derechos de los grupos y las personas infrarrepresentadas. Sin embargo, sigue faltando una acción institucional que pueda abordar eficazmente las

2 Crenshaw, Kimberlé (1989), *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, «University of Chicago Legal forum», Vol. 1989, Issue 1, Article 8.

3 Capesciotti, Marta (2021), *Labour policies at the intersection of gender and race*, GRASE project (Gender and Race Stereotypes Eradication in Labor Market Access).



causas profundas de la discriminación interseccional. La discriminación interseccional se deriva de los aspectos sistémicos de la explotación y la desigualdad social, mientras que el discurso neoliberal y sus prácticas no están libres de prejuicios ideológicos<sup>4</sup> y proporcionan predominantemente alivio de la discriminación a nivel individual en lugar de sistémico.

Las OSC y los movimientos sociales también se han basado en el concepto de interseccionalidad. La importante contribución del activismo radica en su esfuerzo por evitar concebir las luchas por la justicia social como silos separados o únicamente relacionadas con aspectos identitarios (*políticas de identidad*). Esto ha impulsado una reflexión sobre las desigualdades existentes en el seno de las organizaciones sociales, así como sobre el potencial transformador de la interseccionalidad como herramienta para cuestionar las jerarquías, estimular la participación y enriquecer la agenda de acción social.

## 2.2 Definiciones de interseccionalidad: de la teoría a la práctica sindical

En consonancia con el enfoque sindical, el proyecto TUAD pretendía desarrollar una definición de interseccionalidad que tuviera en cuenta su valor cognitivo (reconocer y analizar la discriminación), así como su importancia en términos de acción (a escala social e institucional, así como dentro de los propios sindicatos) y que proporcionara espacio y voz a la subjetividad de las y los trabajadores que sufren discriminación.

La interseccionalidad se ha definido de muchas maneras, tanto en el mundo académico como a escala internacional e institucional. Desde la teoría académica hasta las prácticas sociales e institucionales, esta variedad refleja el estado y la evolución de las formas de opresión, privilegio, desigualdad y discriminación. La lección de la interseccionalidad es que estas formas de opresión son sistémicas, cambiantes y traspasan las fronteras entre el mundo laboral y la vida social. La interseccionalidad en el glosario de Naciones Unidas (ONU) se centra en las dimensiones de identidad que entran en juego en la discriminación y en sus intersecciones, que producen formas específicas de opresión. Esta definición puede complementarse con la que ofrece el glosario de ONU-Mujeres, que recuerda la centralidad de las personas que sufren discriminación dentro de las estructuras de poder, al tiempo que hace hincapié en su capacidad de acción y, de forma más general, en el potencial transformador de la interseccionalidad.

«[Interseccionalidad:] La teoría de que las diversas formas de discriminación centradas en la raza, el género, la clase, la discapacidad, la sexualidad y otras formas de identidad no funcionan de forma independiente, sino que interactúan para producir formas particularizadas de opresión social» (UNTerm<sup>5</sup>); «La interseccionalidad reconoce que la vida de las personas está determinada por sus identidades, relaciones y factores sociales. Éstos se combinan para crear formas de privilegio y opresión que se entrecruzan en función del contexto de la persona y de las estructuras de poder existentes, como el patriarcado, el colonialismo, el imperialismo, la homofobia, el racismo y la discriminación contra las personas con discapacidad. Es importante recordar el potencial transformador de la interseccionalidad, que va más allá de centrarse meramente en el impacto de la intersección de identidades» (UNWomen-UNPRPD<sup>6</sup>)

La discriminación interseccional no coincide simplemente con la discriminación múltiple basada en factores individuales aislados, por muy «acumulativos» que sean (como ser mujer, persona migrante, trabajador con bajos ingresos, discapacidad, vejez). La discriminación interseccional define una experiencia particular que entrelaza, en lugar de limitarse a «sumar», los diversos factores de discriminación que afectan simultáneamente a una misma persona, configurados por el contexto específico. El lugar de trabajo es uno de estos contextos; también está conectado con las demás dimensiones sociales de la vida de las personas. En tal sentido, los sindicatos deben estar mejor capacitados para reconocer y combatir la discriminación interseccional.

4 De Vita, Luisa (2022), *The importance of Intersectionality for Gender Equality in the Labor Market Analysis*, «AG About Gender - International Journal of Gender Studies», Vol. 11, No. 22: *Doing Intersectionality in Explored and Unexplored Places*, Genoa University Press.

5 <https://unterm.un.org/unterm2/en/>

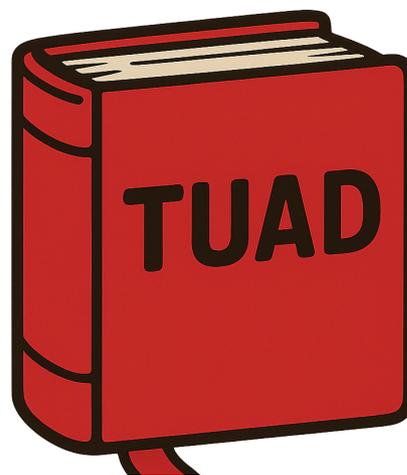
6 <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/01/intersectionality-resource-guide-and-toolkit>

Como se analizará en el Capítulo 3, una directiva europea reciente (la Directiva sobre Transparencia Salarial, preámbulo del apartado 25) hace referencia a la interseccionalidad en contextos que implican la intersección de varios ejes de discriminación o desigualdad, en los que las personas trabajadoras pertenecen a uno o varios grupos protegidos contra la discriminación por razón de sexo, así como por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, protegidos por las Directivas del Consejo 2000/43/EC(7) o 2000/78/EC(8).

## 2.3 Por qué es importante la interseccionalidad en la acción sindical contra la discriminación

La interseccionalidad puede ofrecer una nueva perspectiva para la acción sindical en cuestiones de igualdad y no discriminación. El enfoque interseccional se centra no sólo en la mera suma de diferentes reivindicaciones y subjetividades sociales, sino en revelar sus interconexiones. La acción sindical se centra en la negociación de los derechos y la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras, especialmente en ámbitos como, entre otros, destacan los salarios justos y la igualdad salarial, la protección contra la discriminación y el acoso, el acceso a la formación y el desarrollo profesional, la conciliación de la vida laboral y familiar, la seguridad social y las prestaciones. La negociación de normas y acciones contra la discriminación no es un aspecto nuevo de las intervenciones de sindicatos y representantes de las y los trabajadores en los lugares de trabajo. Los cambios en la sociedad han influido constantemente en la evolución del trabajo y los modos de producción, lo que ha llevado a la agenda sindical a adaptarse y ampliarse. La lucha por la defensa de los derechos de las mujeres y las minorías forma parte de la tradición del movimiento sindical desde hace mucho tiempo, al igual que la inclusión de las y los trabajadores más vulnerables.

En el trasfondo está el cambio en el modelo de producción y de relaciones laborales tras la Segunda Guerra Mundial, que marcó el final de «Los Treinta Gloriosos». Este factor crucial exige que los sindicatos mantengan un cuidadoso equilibrio entre los esfuerzos universales por defender los derechos laborales y un enfoque centrado en las condiciones específicas de las y los trabajadores. El tema de la «revitalización sindical» sigue ocupando un lugar central en los debates sindicales tanto a escala nacional como europea. En las dos últimas décadas, los estudios sobre las relaciones laborales y el sindicalismo han hecho hincapié en el concepto de revitalización de diversas maneras. Por ejemplo, introduciendo términos como sindicalismo comunitario, sindicalismo de justicia social y sindicalismo de coalición. Existen numerosos experimentos de renovación sindical, pero los retos se derivan en última instancia de los cambios estructurales del mundo laboral, con nuevas demandas y necesidades de representación que exigen renovadas formas y mentalidades para la acción sindical<sup>7</sup>.



Sin embargo: ¿qué efectos podría tener un enfoque interseccional sobre los derechos de las personas trabajadoras y las relaciones laborales?<sup>8</sup> En primer lugar, la interseccionalidad puede ayudar a evitar una consideración demasiado general de las características, necesidades y demandas de las y los trabajadores<sup>9</sup>. Con frecuencia, los sectores económicos con perfiles de trabajadores más diferenciados son también aquellos en los que las desigualdades son mayores y las jerarquías están especialmente organizadas en torno a las intersecciones de raza<sup>10</sup> y género<sup>11</sup>, así como de edad<sup>12</sup> y estatus social (como en el trabajo doméstico y de cuidados, la economía de plataformas, la construcción,

7 Regalia, Ida (2024), *Labour Movement: Old and New Problems of representation*, in «Stato e Mercato», Vol. 1: *Labour power in contemporary capitalism. Class conflict in the old and new world of work*.

8 McBride A., Rodriguez J.K. (2024), *Intersectionality and Industrial Relations*, in Hodder A., Mustchin S. (eds), *The Value of Industrial Relations*, Bristol University Press.

9 McBride A., Hebson G., & Holgate J. (2015), *Intersectionality: Are we taking enough notice in the field of work and employment relations?*, «Work, Employment and Society», 29 (2).

10 Tapia, M., Alberti, G. (2019), *Unpacking the Category of Migrant Workers in Trade Union Research: A Multi-Level Approach to Migrant Intersectionalities*, «Work, Employment and Society», 33 (2); Alberti, G., Holgate, J., & Tapia, M. (2013). *Organising migrants as workers or as migrant workers? Intersectionality, trade unions and precarious work*, «The International Journal of Human Resource Management», 24 (22).

11 Holgate J., Hebson G., McBride A. (2006), *Why gender and 'difference' matters: a critical appraisal of industrial relations research*, «Industrial relation Journal», Vol. 37, Issue 4; Ortensi L.E., Tosi F. (2021), *Gender and migration background at their intersection. An analysis of labour market data in Europe*, project GRASE (Gender and Race Stereotypes Eradication in Labor Market Access).

12 Stypińska J., Gordo L.R. (2018), *Gender, age and migration: an intersectional approach to inequalities in the labour market*, in «European Journal of Ageing», Vol. 15.

la logística y el transporte o la agricultura). Los conceptos utilizados en las últimas décadas para analizar el mercado laboral y el empleo en Europa (precariedad, dualismo, trabajadores pobres) se vuelven más concretos cuando se examinan a través de la lente de la interseccionalidad<sup>13</sup>.

Una dimensión crucial de una acción sindical inspirada en la interseccionalidad aborda las cuestiones de la organización interna, la representación de las personas trabajadoras y el desarrollo de sindicatos más «inclusivos». Los principios de inclusividad e igualdad son componentes esenciales de los programas y directrices de los sindicatos europeos destinados a renovar el sindicalismo. Esto es significativo en sí mismo, ya que permite a los sindicatos reconocer la diversidad de la fuerza de trabajo y de sus miembros, y también puede influir positivamente en las prácticas y agendas de la negociación colectiva. Los sindicatos han reflexionado constantemente sobre las formas democráticas de representación laboral, y la interseccionalidad puede ayudar a explorar la relación entre las formas de democracia sindical y la cuestión de la justicia sustantiva en la representación<sup>14</sup>.

Otro efecto de que los sindicatos adopten un enfoque interseccional es su relación con las organizaciones de la sociedad civil, los movimientos sociales y las comunidades locales, especialmente en lo que respecta a los sectores más vulnerables del mercado laboral<sup>15</sup>. En una sociedad compleja, fragmentada y diversificada, es esencial que los sindicatos sean capaces de cooperar con otros actores sociales y estén abiertos a prácticas y lenguajes diferentes. Una acción de representación general de las y los trabajadores debe incluir todas las dimensiones de la identidad y la experiencia social, y las agendas de la negociación colectiva y el diálogo social pueden enriquecerse con un enfoque de este estilo. Esto traspasa las fronteras de la vida social y laboral, y por lo tanto requiere una comprensión de la situación concreta de las personas trabajadoras. En otras palabras, este enfoque facilita la acción y la organización sindical más allá del lugar de trabajo.

## CAPÍTULO 3 – LA RELEVANCIA EMERGENTE DE LA INTERSECCIONALIDAD EN EL MARCO JURÍDICO Y POLÍTICO

### 3.1 Marco Internacional

Tanto en el ámbito internacional como en el europeo, el marco legislativo para combatir la discriminación tiene una larga historia y se basa fundamentalmente en varios instrumentos que abordan distintos ámbitos de discriminación de forma separada y diferenciada. Aunque ninguna disposición contempla explícitamente la discriminación interseccional, algunos instrumentos ofrecen una base para reconocer y abordar la discriminación basada en múltiples factores de identidad entrelazados como, entre otros, el género, la raza, la orientación sexual, la discapacidad y la edad.

En la esfera internacional se pueden encontrar referencias a la **lucha contra la discriminación interseccional** en la *Declaración Universal de Derechos Humanos* (1948)<sup>16</sup>. Su Artículo 2 establece el principio de igualdad y no discriminación, afirmando que todos los seres humanos deben disfrutar de los derechos sin distinción de raza, sexo, idioma, religión, opinión política u otras condiciones. Aunque la interseccionalidad no se menciona explícitamente en la declaración, su aplicación puede beneficiarse de una interpretación más amplia.

A lo largo de los años, la ONU ha desempeñado un papel fundamental en la lucha contra la discriminación mediante el desarrollo de una serie de convenciones que abordan indirectamente la interseccionalidad. Es el caso, por ejemplo, de la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial* (ICERD, 1965), que se centra en la discriminación racial pero puede utilizarse para abordar formas combinadas de discriminación cuando incluyen la raza. Posteriormente, la *Declaración y el Programa de Acción de Durban* (2001)<sup>17</sup> hicieron hincapié en la necesidad de

13 Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs Directorate-General for Internal Policies (November 2020), *Precarious work from a gender and intersectionality perspective, and ways to combat it*, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL\\_STU\(2020\)662491\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU(2020)662491_EN.pdf)

14 Briskin, Linda (2014), *Strategies to support equality bargaining inside unions: Representational democracy and representational justice*, in «Journal of Industrial Relations», Vol. 56 (2).

15 Cherubini D., Garofalo Geymonat G., Marchetti S. (2022), *Intersectionality as a political practice in the domestic workers' rights movements*, in «AG About Gender - International Journal of Gender Studies», Vol. 11 No. 22: *Doing Intersectionality in Explored and Unexplored Places*, Genoa University Press.

16 <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

17 [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Durban\\_text\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Durban_text_en.pdf)

abordar la discriminación interseccional reconociendo que la raza, el género y otras identidades pueden combinarse y crear nuevas formas de discriminación. La *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad* (CDPD, 2006) incluye un reconocimiento explícito de la discriminación múltiple e interseccional (Artículo 6), sobre todo en referencia a las mujeres y niñas con discapacidad.

En 2015, la ONU adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Esta Agenda se propone empoderar a las personas en riesgo de vulnerabilidad, al tiempo que también promueve una **perspectiva interseccional que aborda** los riesgos de las múltiples desventajas a las que se enfrentan las mujeres, la infancia, las personas mayores, las personas refugiadas con discapacidad y las personas con dificultades socioeconómicas, donde estas **intersecciones** llegan a ser formas de desigualdad.

La lucha contra la discriminación también se aborda en varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>18</sup>. El Convenio núm. 190 de la OIT reviste especial importancia en relación con los temas de **interseccionalidad**. El preámbulo de este Convenio adopta un ángulo **interseccional** cuando afirma que “para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es esencial adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las cuestiones de género, donde se aborden [...] las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación y las relaciones de poder desiguales basadas en el género”.

Aunque la adopción de un vocabulario y un enfoque interseccional por parte del marco normativo internacional se enfrenta a retrasos y deficiencias, la situación parece más prometedora desde una perspectiva operativa. Por ejemplo, varias agencias de la ONU aplican un enfoque interseccional en diversos ámbitos a la hora de planificar sus intervenciones y publicar manuales, conjuntos de herramientas o directrices. Algunos ejemplos significativos son las cajas de herramientas de la Organización Mundial de la Salud y de ONU-Mujeres<sup>19</sup>, que defienden la importancia de incluir un enfoque interseccional en las políticas relativas a la inclusión de las personas con discapacidad. Por último, la nota de orientación sobre la interseccionalidad publicada por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH)<sup>20</sup> ofrece orientaciones prácticas sobre cómo pueden trabajar las instituciones y organizaciones para reconocer y combatir la discriminación contra las minorías, promoviendo así un enfoque más integrador.

### 3.2 Marco Europeo

El marco legislativo europeo también reconoce la discriminación por motivos específicos relacionados con la raza, el sexo, la religión, la orientación sexual y la edad. Sin embargo, rara vez o nunca se hace **referencia explícita a la discriminación interseccional**, que a menudo se confunde con la discriminación múltiple. Como se indica más adelante, la acción institucional de la UE en materia de igualdad y no discriminación tiene una historia rica y detallada, aunque durante mucho tiempo ha estado conformada por iniciativas legislativas y programas de acción organizados en función de los distintos motivos de discriminación, con la discriminación por razón de género como foco de atención significativo y abordando casi exclusivamente la dimensión del lugar de trabajo.

---

18 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100)

19 <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Intersectionality-resource-guide-and-toolkit-en.pdf>

20 <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/minorities/30th-anniversary/2022-09-22/GuidanceNoteonIntersectionality.pdf>

Desde su fundación en 1949, el Consejo de Europa, como organización intergubernamental, ha creado un espacio jurídico común, centrado en el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), en sus 46 Estados miembros<sup>21</sup>. En el contexto de estos esfuerzos, el Convenio de Estambul (2011)<sup>22</sup> tiene una importancia crucial como convenio de derechos humanos. Esta importancia ya se desprende de la amplia formulación de los diferentes motivos de discriminación (Artículo 4, párrafo 3<sup>23</sup>). Esto se menciona explícitamente en el Informe Explicativo del Convenio<sup>24</sup>, que aclara que “el razonamiento que subyace a la selección de estos motivos de discriminación se deriva de varios estudios regionales que indican que las mujeres a menudo carecen de acceso a servicios de apoyo debido a la discriminación basada en su condición de migrantes o refugiadas, orientación sexual, identidad de género, o sufren discriminación a manos de los agentes encargados de hacer cumplir la ley”. Además, el Convenio introduce un enfoque interseccional, que refleja la atención prestada al **impacto potencial de una combinación de motivos de discriminación** en diferentes disposiciones. **Considerar la discriminación y la desigualdad exclusivamente en relación con uno solo de los posibles motivos de discriminación a la vez se considera claramente insuficiente por varias razones:** “En primer lugar, este enfoque puede pasar por alto algunas formas de discriminación y no capta la complejidad de la desigualdad”. En segundo término, un enfoque de **la discriminación basado en un único motivo hace caso omiso de la complejidad de la experiencia humana** (que no puede reducirse al género, la edad, la raza, la nacionalidad, la religión, la orientación sexual, el estado de salud o cualquier otra condición), **ya que nuestras experiencias se ven afectadas por la combinación de todos estos y otros factores**. Además, un planteamiento basado en un único punto de vista puede incluso ser perjudicial para abarcar a los seres humanos en toda su integridad, **produciendo el efecto de delimitar grupos de forma rígida y estereotipada** (v.g. mujeres, personas migrantes, personas con discapacidad, infancias, personas mayores), y dejando de percibir la diversidad que hay en cada persona. Por el contrario, **una visión global y profunda de la discriminación exige considerar la relación entre los distintos motivos de discriminación**.

A lo largo de los años, el Consejo de Europa ha ido introduciendo gradualmente un enfoque interseccional en diferentes ámbitos de intervención (recomendaciones a los Estados miembros, estudios, directrices) sobre diversos temas: la lucha contra el discurso de odio, la participación política de las personas jóvenes pertenecientes a minorías (incluidas las y los gitanos), la lucha contra el antisemitismo y la islamofobia, la lucha contra la discriminación de las personas LGBTQI+, la protección de los derechos de las personas de origen inmigrante, las personas refugiadas y las mujeres y niñas solicitantes de asilo. En su mandato para los años 2024-2027, el Comité Directivo de Lucha contra la Discriminación, la Diversidad y la Inclusión (CDADI) ha recibido el encargo de preparar un estudio de viabilidad y un posible proyecto de recomendación sobre la prevención y la lucha contra la discriminación interseccional<sup>25</sup>.

La **Carta Social Europea**, adoptada por el Consejo de Europa en 1961 y revisada en 1996, es un tratado internacional que protege los derechos sociales en Europa y promueve una sociedad más justa e integradora. Aunque la palabra «interseccionalidad» no se menciona explícitamente, la Carta debe leerse como «abarcadora de la dimensión interseccional»: entre los derechos consagrados, recoge explícitamente el derecho a la no discriminación por motivos de raza, sexo, edad, color, lengua, religión, opiniones, ascendencia nacional u origen social, salud y asociación con una minoría nacional, así como su interconexión.

21 El Convenio garantiza el derecho a la vida, a un juicio justo, al respeto de la vida privada y familiar, a la libertad de expresión, a la libertad de pensamiento, conciencia y religión y a la protección de la propiedad, al tiempo que prohíbe explícitamente la discriminación en el disfrute de los derechos y libertades establecidos en el Convenio..

22 Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, <https://rm.coe.int/168008482e>

23 “La aplicación de las disposiciones del presente Convenio por las Partes, en particular las medidas de protección de los derechos de las víctimas, se llevará a cabo sin discriminación alguna por motivos de sexo, género, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, orientación sexual, identidad de género, edad, estado de salud, discapacidad, estado civil, condición de migrante o refugiado, u otra condición.”

24 Consejo de Europa, Garantizar la aplicación no discriminatoria de medidas contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica: Párrafo 3 del Artículo 4 del Convenio de Estambul., <https://rm.coe.int/paper-on-article-4-paragraph-3-of-the-istanbul-convention/1680a5d92e>

25 <https://www.coe.int/en/web/committee-antidiscrimination-diversity-inclusion/intersectional-discrimination>

## Legislaciones de la UE

Las recientes directivas de la UE subrayan la importancia de abordar la **discriminación interseccional** para reconocer y combatir la discriminación en el mundo laboral. Estas directivas parecen estar más atentas a la complejidad social que las disposiciones anteriores, ya que se refieren a diversos motivos de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. En tal sentido, destaca la Directiva del Consejo 2000/43/EC<sup>26</sup> relativa a la lucha contra la discriminación racial o étnica, directa o indirecta, en el empleo, la formación, el acceso a bienes y servicios y otros sectores. Este enfoque indica un mayor grado de **interseccionalidad** en comparación con las directivas anteriores, al abarcar una gama más amplia de sectores que requieren medidas contra la discriminación.

Por otra parte, la Directiva del Consejo 2000/78/EC<sup>27</sup> define un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y también adopta un **posible enfoque interseccional** al prohibir toda discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual. El principio de igualdad de trato en materia de empleo, formación y condiciones de trabajo tiene importantes precedentes en la legislación de la UE, especialmente en lo que se refiere a la igualdad de trato entre mujeres y varones<sup>28</sup>. Esta Directiva, además de abordar la igualdad de trato en el trabajo entre mujeres y varones, se centra en sus Artículos 10, 11 y 12 en la prohibición de la discriminación directa e indirecta en el trabajo por motivos de religión o convicciones, origen racial o étnico, discapacidad, edad u orientación sexual. El mayor grado de interseccionalidad de la Directiva de 2000 reside, por tanto, en la ampliación de los grupos protegidos y en su consideración tanto de la discriminación directa como de la indirecta.

Una directiva más reciente, la 2023/970/EC<sup>29</sup>, se concibió para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y varones para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor mediante la transparencia salarial y mecanismos de aplicación –la denominada Directiva sobre transparencia salarial–. Esta misma Directiva ofrece una definición más reciente de interseccionalidad. En su Artículo 3(e) **define la discriminación interseccional** como “**la discriminación basada en una combinación de sexo y cualquier otro motivo o motivos de discriminación protegidos en virtud de la Directiva 2000/43/EC o 2000/78/EC**”. En el párrafo 25 de su preámbulo, aclara aún más la definición. Al referirse a la discriminación salarial por razón de sexo como una situación en la que el sexo de la víctima desempeña un papel crucial que puede adoptar muchas formas diferentes en la práctica, la Directiva especifica que “puede implicar (la discriminación salarial por razón de sexo) **una intersección de varios ejes de discriminación o desigualdad cuando el trabajador es miembro de uno o varios grupos protegidos contra la discriminación por razón de sexo, por una parte, y de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, protegidos en virtud de las Directivas del Consejo 2000/43/EC(7) y 2000/78/EC(8)**”.

En el párrafo 25 del preámbulo de la Directiva arriba referida, el legislador aclara y revela mejor el potencial del enfoque interseccional en la discriminación salarial por razón de género: “Las mujeres con discapacidad, las mujeres de origen racial y étnico diverso, incluidas las mujeres gitanas, y las mujeres jóvenes o de edad avanzada son algunos de los grupos que pueden sufrir **discriminación interseccional**”.

El apartado anterior refuerza aún más este enfoque al considerar la intersección de diversos factores de identidad como agravantes en casos de discriminación. Impone a las autoridades públicas la obligación positiva de abordar estas cuestiones: “Por consiguiente, la presente Directiva debe aclarar que, en el contexto de la discriminación salarial por razón de sexo, **debe ser posible tener en cuenta tales combinaciones, eliminando así cualquier duda que pueda existir a este respecto en el marco jurídico vigente**. De este modo, **los tribunales nacionales, los organismos de igualdad y otras autoridades competentes podrán tener debidamente en cuenta cualquier situación de desventaja derivada de la discriminación interseccional**, en particular a **efectos sustantivos y procesales**. Esto incluye **el reconocimiento de la existencia de discriminación, la decisión sobre el comparador adecuado, la evaluación de la proporcionalidad y la determinación, cuando proceda, del nivel de indemnización concedido o de las sanciones impuestas**”.

26 <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj/eng>

27 Directiva del Consejo 2000/78/EC, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078>

28 Directiva del Consejo 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y varones en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1976/207/oj/eng>

29 Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, destinada a reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y varones para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor mediante la transparencia de las retribuciones y mecanismos de ejecución., <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>

De ahí que, en este contexto, la Directiva mencione expresamente la importancia del enfoque interseccional como fundamental “para comprender y abordar la diferencia de retribución entre mujeres y varones”. De hecho, declara, en su Artículo 16, la relevancia de la discriminación interseccional con respecto al derecho a indemnización: «Los Estados miembros velarán por que la indemnización incluya la recuperación íntegra de los atrasos salariales y las primas o pagos en especie correspondientes, la compensación por la pérdida de oportunidades, los daños morales, cualquier daño causado por otros factores pertinentes **que puedan incluir la discriminación interseccional**, así como los intereses de demora».

Más adelante en el texto, en su Artículo 23.3 sobre sanciones, se enumera la discriminación interseccional entre los factores potencialmente agravantes de las sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias aplicables a las infracciones de los derechos y obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución: “Las sanciones (...) tendrán en cuenta cualquier **factor agravante o atenuante pertinente aplicable a las circunstancias de la infracción, que podrá incluir la discriminación interseccional**”.

Dentro de este panorama europeo de lucha contra la discriminación, en el que el enfoque interseccional aún está madurando, la propuesta de «Directiva Horizontal»<sup>30</sup> ha planteado la necesidad de ampliar la lucha contra la discriminación a ámbitos como la educación, la sanidad, la seguridad social y el acceso a bienes y servicios. El largo y difícil debate en torno a esta medida es emblemático debido a las dificultades políticas y conceptuales que surgen cuando hay que considerar la intersección de distintos ámbitos de discriminación. El propio Parlamento Europeo<sup>31</sup> ha condenado el incumplimiento de la Comisión Europea, subrayando la importancia de la «Directiva Horizontal» y haciendo hincapié en que “cualquier actualización de la propuesta de Directiva Horizontal contra la discriminación por parte de la Comisión debe basarse en la posición del Parlamento, **abordar la discriminación interseccional** y prohibir explícitamente la discriminación por cualquier combinación de motivos enumerados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE”.

Si la legislación de la UE avanza lentamente, el debate político del Parlamento Europeo es muy dinámico en materia de discriminación interseccional. En 2022, el Parlamento Europeo adoptó una Resolución titulada *Discriminación interseccional en la UE: situación socioeconómica de las mujeres de ascendencia africana, de Oriente Medio, latinoamericana y asiática*<sup>32</sup> que incluye una definición de lo que significa la discriminación interseccional y de por qué utilizarla como lente a través de la cual considerar toda política ayuda a abordar las desigualdades desde una perspectiva integral, sistémica y estructural: “Considerando que muchas mujeres se enfrentan a desigualdades y discriminaciones que se entrecruzan en la UE; considerando que la discriminación interseccional se refiere a una situación en la que varios motivos de discriminación operan e interactúan entre sí, por ejemplo, el género con otros motivos de discriminación, como la raza, el color, el estatus étnico o socioeconómico, la edad, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, las características sexuales, las características genéticas, la religión o las creencias, la nacionalidad, el estatus de residencia, el origen migratorio o la discapacidad, entre otros, de manera inseparable y produciendo tipos específicos de discriminación”. La Resolución, cabe destacar, es bastante innovadora.

Asume los riesgos de que las nuevas tecnologías, incluida la inteligencia artificial, puedan exacerbar y agravar las desigualdades y la discriminación existentes para las mujeres en toda su diversidad **frente a la discriminación interseccional**. Aboga por que la discriminación interseccional impida que las mujeres accedan a puestos en las instituciones públicas, incluidas las de la UE, y por la necesidad de garantizar una representación justa de la diversidad de la sociedad en la toma de decisiones; también señala que las cuotas por sí solas son ineficaces contra la discriminación interseccional y estructural de forma holística. Por último, el Informe reclama una serie de medidas políticas que integren la discriminación interseccional como un rasgo permanente y transversal.

El enfoque de la igualdad y la inclusión está ganando terreno como práctica interna en las organizaciones e instituciones europeas. Es el caso del Consejo de la Unión Europea, que en su Estrategia de Diversidad e Inclusión 2030<sup>33</sup> adopta una visión más amplia e interseccional de la diversidad y persigue un método integrado de inclusión. Su objetivo es aplicar un enfoque basado en datos mediante la recopilación y el análisis de datos específicos, tanto en la ejecución de las intervenciones como en la evaluación de su impacto.

30 <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-new-push-for-european-democracy/file-anti-discrimination-directive?sid=8801>

31 Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de abril de 2023, sobre la lucha contra la discriminación en la UE: la tan esperada «Directiva Horizontal» contra la discriminación (2023/2582(RSP)), [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0111\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0111_EN.html). Véase también <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-area-of-justice-and-fundamental-rights/file-anti-discrimination-directive>

32 [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289_EN.html)

33 Estrategia de Diversidad e Inclusión 2030, <https://www.consilium.europa.eu/en/general-secretariat/jobs/diversity-and-inclusion/>

## Jurisprudencia y casos jurídicos

El **Tribunal de Justicia de la Unión Europea** (TJUE) ha desempeñado un papel decisivo a la hora de garantizar la interpretación y aplicación de las leyes contra la discriminación en la UE.

Aunque el TJUE aún no ha reconocido oficialmente la discriminación interseccional como una categoría jurídica autónoma, tratando los factores discriminatorios por separado, sí ha interpretado de forma más amplia las directivas europeas contra la discriminación en algunas sentencias. Prueba de lo anterior, es que el TJUE afirma que una persona que sufre una discriminación múltiple basada en diversos factores de identidad puede apelar a las normas que cubren las distintas formas de discriminación, aunque de manera diferenciada.

Algunos casos ilustrativos son aquellos en los que el TJUE ha ampliado la interpretación de la Directiva 2000/43/EC, abriéndose a la posibilidad de considerar múltiples factores<sup>34</sup>: 1) En 2016, en el caso Parris (C-443/15) sobre discriminación por razón de orientación sexual y edad, el TJUE rechazó el reconocimiento explícito de la discriminación interseccional, pero abogó por valorar por separado los distintos factores de discriminación. 2) En 2015, el caso CHEZ (C-83/14) abordó la discriminación indirecta basada en el origen étnico y las condiciones socioeconómicas. Otras sentencias del TJUE abordaron casos de discriminación múltiple en las dimensiones de orientación sexual/género<sup>35</sup>, dimensión interseccional edad/discapacidad<sup>36</sup>; mujeres pensionistas con varones pensionistas y la intersección de género y edad<sup>37</sup>.

No obstante, la jurisprudencia ha evolucionado desde entonces, teniendo cada vez más en cuenta la discriminación interseccional.

**La jurisprudencia del Consejo de Europa ha evolucionado de forma diferente a la dimensión de la UE**, haciendo mayor hincapié en una interpretación y un vocabulario jurídicos interseccionales a la hora de tratar casos de discriminación.

El **Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH)** supervisa la aplicación del **Convenio Europeo de Derechos Humanos**<sup>38</sup>, que adopta una redacción amplia de los motivos de discriminación, entre ellos “los vinculados con el sexo, la raza, el color, la lengua, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otro tipo, el origen nacional o social, la pertenencia a una minoría nacional, la fortuna, el nacimiento o cualquier otra situación”. En el caso FM y otros contra Rusia<sup>39</sup>, el TEDH determinó que la explotación de trabajadoras migrantes irregulares constituía discriminación en virtud del Artículo 14 en combinación con el Artículo 4 (trabajo forzoso) del Convenio. El Tribunal hizo referencia a diversos documentos de la ONU sobre discriminación interseccional y apoyó el argumento de las demandantes de que “eran víctimas de discriminación interseccional basada en su género, etnia y posición social, derivada de los prejuicios de las autoridades relacionados con el género, la etnia y el sentimiento antiinmigrante”.

El **Comité Europeo de Derechos Sociales**, que supervisa la Carta Social Europea, ha detectado discriminación interseccional en el caso Federación Internacional de Planificación Familiar (en inglés International Planned Parenthood Federation European Network –IPPF EN) contra Italia<sup>40</sup>. La demanda se refería a una ley italiana que regula la objeción de conciencia del personal médico en relación con la interrupción del embarazo. Las demandantes alegaban que la ley discriminaba a las mujeres por su condición territorial y/o socioeconómica, así como por su sexo y/o estado de salud. El Comité determinó que los diversos motivos de discriminación alegados estaban estrechamente interrelacionados y representaban un caso de discriminación «superpuesta», «interseccional» o «múltiple».

---

34 [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3196036](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3196036)

35 P. contra S. y Cornwall County Council del CJUE: C-13/94, [showPdf.jsf](#)

36 Caso C-312/17 *Bedi*, [CURIA - Documents](#)

37 Caso C-123/10 *Brachner*, [CURIA - Documents](#)

38 [https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention\\_ENG](https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_ENG)

39 FM & otros contra Russia <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-238319%22%5D%7D>

40 [https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/processed-complaints/-/asset\\_publisher/5GEFKmH2bYG/content/no-87-2012-international-planned-parenthood-federation-european-network-ippf-en-v-italy](https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/processed-complaints/-/asset_publisher/5GEFKmH2bYG/content/no-87-2012-international-planned-parenthood-federation-european-network-ippf-en-v-italy)

## Estrategias y planes de acción europeos

A escala europea, los planes de acción y las estrategias son herramientas complejas para aplicar normativas y políticas que tienen relevancia también más allá de la dimensión legislativa. Desde 2020, la Comisión Europea ha publicado un conjunto de estrategias y planes de acción coordinados para promover la diversidad y la igualdad de oportunidades, luchar contra la discriminación y abordar las condiciones estructurales de la desigualdad. *Una Unión por la Igualdad* resume la centralidad de este principio dentro de las políticas e instituciones de la UE, basándose en los principios establecidos en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), concretamente en los Artículos 8, 9 y 10. Aunque algunas estrategias deberán ser revisadas por la nueva Comisión (especialmente las directrices políticas 2024/2029<sup>41</sup>), la estrategia *Una Unión de Igualdad*, entre otras, hacen referencias específicas a la lucha contra la discriminación interseccional en particular:

La *Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025 (EIG)*<sup>42</sup>, persigue un doble enfoque que, por un lado, pretende integrar las acciones generales y específicas en materia de igualdad y lucha contra la discriminación y, por otro, postula “**la interseccionalidad [como] principio horizontal para su aplicación**” en todos los ámbitos de actuación: sensibilizar contra los estereotipos de género; incluir a las mujeres en el mercado laboral, especialmente en lo que se refiere a la interseccionalidad con su pertenencia étnica o religiosa y su origen migratorio; asegurarse de que las autoridades públicas nacionales y europeas recopilan y examinan los datos pertinentes; y financiar la investigación en el ámbito de los estudios de género e interseccionales.

El 19 de septiembre de 2020, la Comisión Europea publicó el *Plan de Acción de la UE contra el Racismo 2020-2025*<sup>43</sup>, en parte para abordar los problemas subyacentes del racismo estructural a través de medidas legislativas. Reconociendo que el racismo puede entrecruzarse con otras formas de discriminación y odio basadas en la religión o las creencias, el género, la orientación sexual, la edad, la discapacidad o contra las personas migrantes, el Plan de Acción adopta una perspectiva interseccional para proporcionar una comprensión más profunda del racismo estructural y respuestas eficaces al mismo.

La *Estrategia de Juventud (2019-2027)*<sup>44</sup> adopta un **enfoque interseccional** e incluye medidas para combatir la discriminación vinculada a género, empleo y derechos sociales.

La *Estrategia de Igualdad LGBTIQ 2020-2025*<sup>45</sup> promueve una *perspectiva interseccional*: la discriminación afecta a las personas LGBTIQ en todas las etapas de la vida, incluido el empleo, la búsqueda de trabajo, el desarrollo profesional y la jubilación, a pesar de las leyes europeas que protegen sus derechos. Muchas personas LGBTIQ se enfrentan a dificultades para conseguir un empleo estable y equitativo, lo que aumenta el riesgo de pobreza, exclusión social y falta de vivienda. La discriminación basada en la orientación sexual, la identidad o expresión de género y las características sexuales también repercute en la salud física, mental y sexual, así como en el bienestar general de las personas LGBTIQ.

En conclusión, además de orientar el marco legislativo e inspirar los planes y estrategias operativos, el enfoque interseccional también debe informar las herramientas utilizadas para evaluar la eficacia y el impacto de las políticas.

41 [https://commission.europa.eu/document/download/e6cd4328-673c-4e7a-8683-f63ffb2cf648\\_en?filename=Political%20Guidelines%202024-2029\\_EN.pdf](https://commission.europa.eu/document/download/e6cd4328-673c-4e7a-8683-f63ffb2cf648_en?filename=Political%20Guidelines%202024-2029_EN.pdf)

42 Comisión Europea, Estrategia de igualdad de género. Logros y áreas clave de actuación. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

43 Comisión Europea, [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_en)

44 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC\\_2018\\_456\\_R\\_0001](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2018_456_R_0001)

45 Comisión Europea, [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_en)

## CAPÍTULO 4 – INTERSECCIONALIDAD: CONSOLIDAR BUENAS PRÁCTICAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL

El Compendium tiene como objetivo proporcionar herramientas para reforzar los esfuerzos sindicales contra la discriminación desde una perspectiva interseccional. Desde este punto de vista, el desafío consiste en adoptar un enfoque interseccional que permita identificar y prevenir la discriminación, al tiempo que dé voz a las personas trabajadoras que puedan enfrentarse a discriminaciones basadas en múltiples y entrelazados aspectos de sus experiencias de vida y subjetividades.

Para desarrollar y consolidar un enfoque interseccional mediante acciones sindicales específicas, los Capítulos 4 y 5 ofrecen reflexiones y sugerencias a través de ejemplos de acciones sindicales eficaces contra la discriminación<sup>46</sup> que sirven como *base para seguir progresando*. El objetivo del TUAD es difundir ejemplos de prácticas existentes contra la discriminación, a la vez que propone su extensión y adaptación para el uso de sindicatos en un contexto interseccional.

En distintos contextos nacionales, las prácticas presentadas ya cuentan con un recorrido en acciones llevadas a cabo a lo largo del tiempo contra la discriminación, mientras que en otros pueden representar una inspiración para la innovación sindical en un sentido interseccional. El punto de partida no es el mismo para todos, pero el reto del TUAD es elevar el nivel de respuesta contra la discriminación hasta alcanzar un enfoque interseccional.

Las prácticas que se presentan a continuación han sido seleccionadas en función de su “aporte interseccional”. Aunque aún varias de ellas no representan plenamente una perspectiva interseccional completa, se considera que sí pueden aportar e inspirar a los sindicatos.

En cuanto al primer aspecto, es importante destacar la escasez de prácticas expresamente interseccionales. Sin embargo, todas las aquí recogidas contienen elementos potenciales de interseccionalidad que las hacen útiles para su desarrollo.

Respecto al segundo aspecto, cabe señalar que algunas prácticas pueden parecer centradas predominantemente en una sola causa de discriminación, o pueden contener solo un atisbo de interseccionalidad. Sin embargo, se han incluido por razones metodológicas y educativas, y para garantizar una visión completa, ya que ofrecen ejemplos significativos de acciones necesarias para promover un enfoque interseccional. Por razones prácticas ya indicadas al inicio del capítulo, no se han omitido ejemplos concretos que demuestren, por ejemplo, la importancia de una formación eficaz para la negociación contra la discriminación, o el papel de herramientas como la recopilación de datos interseccionales –siempre que se apliquen específicamente desde un enfoque interseccional–.

Las prácticas consideradas relevantes –aunque embrionarias e implícitas– desde una perspectiva interseccional han sido agrupadas principalmente según las áreas y niveles de acción sindical en los que se generaron, así como por los actores implicados como iniciadores o socios de la propia acción: sindicatos, empleadores, instituciones públicas y sociedad civil.

Las prácticas recogidas se presentan a continuación en breves párrafos temáticos que ofrecen orientaciones sobre cómo mejorarlas desde una perspectiva interseccional. En conjunto, estas “lecciones” representan un posible conjunto de herramientas para guiar y enriquecer la acción sindical en una dimensión interseccional. Las indicaciones proporcionadas están dirigidas a representantes sindicales en los lugares de trabajo, líderes sindicales, responsables sindicales de políticas contra la discriminación y personas trabajadoras. Las prácticas descritas ponen de manifiesto la variedad y el potencial multidireccional de la acción sindical hacia la igualdad y el trato equitativo – una base valiosa sobre la que avanzar en el enfoque interseccional.

---

46 Las buenas prácticas fueron recopiladas con la participación de los miembros del Comité Directivo del proyecto TUAD y de los sindicatos afiliados a la CES, y fueron analizadas a través de diversas actividades: 1) presentación, intercambio de experiencias directas y discusión de las prácticas durante los cinco seminarios formativos (prácticas compartidas por participantes y sindicatos afiliados); 2) realización de seis entrevistas cualitativas (*online*) con personas expertas y sindicalistas a nivel nacional y europeo (EPSU, EFBWW, LBAS Letonia, UGT España, GEW Alemania, AKAVA Finlandia); 3) realización de una encuesta entre los sindicatos afiliados a la CES (25 respuestas procedentes de 11 países: Italia, Portugal, España, Francia, Estonia, Suecia, Finlandia, Eslovenia, República Checa, Montenegro y Chipre). También se consultaron los sitios web y recursos en línea de los sindicatos.

La negociación colectiva constituye la principal dimensión en la que los sindicatos expresan su papel. Los convenios colectivos definen normas y derechos negociados para las personas trabajadoras, a veces destacando las necesidades de grupos específicos.

La acción sindical basada en la universalidad y la solidaridad tiene como objetivo generar conciencia y desarrollar un enfoque cultural que defienda una base común de derechos para todas las personas y para toda la clase trabajadora. Para promover una acción inclusiva capaz de detectar, combatir y erradicar la discriminación en el lugar de trabajo, el enfoque interseccional es crucial para reforzar tanto la solidaridad entre todas las personas trabajadoras como el reconocimiento de la diversidad, mediante:

- El aporte de una perspectiva analítica sobre las diferentes dimensiones entrelazadas de la discriminación que operan en los contextos laborales reales, por un lado, y sobre la experiencia cotidiana y la subjetividad de las personas trabajadoras, por otro.
- El énfasis en la importancia del diálogo, el empoderamiento y la participación de las personas trabajadoras, con el fin de comprender la diversidad de sus necesidades y demandas, y potenciar la contribución que pueden ofrecer a otras personas trabajadoras, a las comunidades y a la inclusión sindical.

La acción sindical dispone de recursos para responder a este desafío mediante:

- La actuación a múltiples niveles, desde el diálogo social europeo hasta la negociación en la empresa.
- La articulación entre la protección de las personas trabajadoras y la creación de un entorno organizativo (un "sindicato inclusivo") en el que las posturas contra la discriminación formen parte integral de la cultura sindical y de las prácticas del sindicato a todos los niveles.
- La consideración de la importancia de establecer vínculos con organizaciones de la sociedad civil y con el público general mediante acciones de sensibilización y la promoción del progreso cultural.

#### **4.1 Negociación colectiva y diálogo social: inspirar prácticas conjuntas hacia la interseccionalidad**

Cada país europeo tiene su propio modelo de relaciones industriales. La negociación colectiva es el instrumento central mediante el cual los sindicatos concretan los derechos y abordan cuestiones ofreciendo garantías tangibles. La cuestión de la discriminación no es una excepción, y los enfoques de la negociación colectiva pueden adaptarse para combatir la discriminación desde una perspectiva interseccional a todos los niveles, en distintos contextos sectoriales y de manera transversal.

*Acuerdos Marco Europeos: una referencia ideal para la negociación colectiva interseccional*



La negociación colectiva a nivel nacional, territorial o sectorial garantiza derechos para las personas trabajadoras de un país, sector productivo o territorio determinado. Los convenios colectivos incluyen cláusulas antidiscriminatorias que con frecuencia hacen referencia a la legislación europea y a convenios internacionales (por ejemplo, el Convenio de Estambul, el Convenio 190 de la OIT), aunque no todos los países de la UE los han ratificado (como ocurre lamentablemente con el Convenio de Estambul).

La intervención del diálogo social y los acuerdos entre interlocutores sociales a nivel europeo puede fortalecer la negociación colectiva a nivel nacional en temas de discriminación. Es el caso del [Acuerdo Marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo del 26 de abril de 2007](#) (CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP).

La condena del edadismo como forma de discriminación –así como las tendencias demográficas hacia un envejecimiento creciente de la población activa en la UE– también inspiraron a los interlocutores sociales para firmar el [Acuerdo Marco Europeo sobre Envejecimiento Activo y un Enfoque Intergeneracional](#), suscrito en 2017. Este acuerdo adopta un enfoque basado en el ciclo vital del trabajo e implica adaptar tanto la organización del trabajo como los lugares de trabajo para que sean saludables y adecuados para todas las edades.

Estos acuerdos se han implementado mediante su transposición en convenios nacionales, territoriales o de empresa por parte de las organizaciones afiliadas a las partes signatarias representativas a nivel europeo.

**#Edadismo #Género**

**#UE**

*Las federaciones sindicales europeas y los acuerdos en empresas transnacionales: contra las discriminaciones interseccionales*

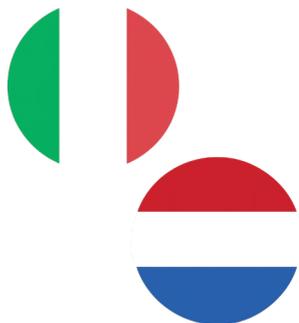


[Las federaciones sindicales europeas](#) desempeñan un papel fundamental en la representación y coordinación de los intereses de los trabajadores empleados en sectores específicos. En lo que respecta a la cuestión de la discriminación, las federaciones sindicales europeas intervienen orientando la agenda sindical, formando y sensibilizando, desarrollando el diálogo social y compartiendo información y prácticas entre sus afiliados. EPSU ha realizado encuestas y estudios sobre los trabajadores de los servicios públicos, un ámbito crucial para la aparición de posibles discriminaciones, especialmente la discriminación de género en lo relativo al derecho de las mujeres a la [igualdad salarial](#). Los esfuerzos de orientación de la federación también son muy importantes en lo que respecta a la negociación colectiva transnacional a través de los [comités de empresa](#) europeos; EPSU respalda los temas de lucha contra la discriminación, diversidad e inclusión en los convenios colectivos de varias empresas multinacionales (Suez, Engie). El acuerdo marco transnacional entre EPSU y la multinacional [Veolia](#) refuerza la protección en el lugar de trabajo de más de 120.000 personas trabajadoras en 17 países, garantizando derechos exigibles en materia de diversidad e inclusión, subrayando también la necesidad de prestar atención a los **“riesgos de discriminación interseccional”**. El acuerdo introduce varios derechos clave, entre ellos: “permiso retribuido completo para víctimas de violencia doméstica o en el lugar de trabajo, derecho a rechazar traslados a países donde los derechos LGBTQ+ estén restringidos, política de tolerancia cero frente a la discriminación, presupuesto específico para abordar las brechas salariales de género, medidas para mejorar la accesibilidad en el lugar de trabajo y el apoyo profesional a trabajadores con discapacidad, iniciativas de contratación para fomentar la diversidad —incluidos trabajadores romanes—, y un comité de seguimiento para garantizar que los compromisos se cumplan y se apliquen”. Un elemento clave del acuerdo es la cláusula de no regresión, que garantiza que las personas trabajadoras en países con protecciones más sólidas no vean sus derechos debilitados.

**#UE #Género, #LGBTQI+**

**#Racismo, #Discapacidad**

*Inclusividad de la negociación colectiva para la integración laboral de grupos socialmente vulnerables: una lección de interseccionalidad*



**La integración laboral de personas pertenecientes a grupos socialmente vulnerables requiere intervenciones específicas;** en varios países esto incluye la oferta de condiciones laborales protegidas, dirigidas principalmente a personas con discapacidad, quienes deben beneficiarse plenamente de todos los derechos que puedan otorgarse a través de los convenios colectivos ([FNV](#), Países Bajos). Algunos países cuentan con operadores económicos específicos en el ámbito del empleo para personas con discapacidad. Es el caso de las “cooperativas sociales de tipo B” en Italia, entidades legales que promueven el empleo de personas con discapacidad, minorías, personas refugiadas y solicitantes de asilo, exreclusos. Las cooperativas sociales, reguladas por la Ley 381 de 1991, operan en sectores como la limpieza, la restauración, la jardinería, la artesanía y el comercio, contribuyendo a las políticas activas de empleo mediante proyectos de formación y orientación. Activas en distintos sectores económicos, las cooperativas sociales están reguladas por ley en Italia y sus condiciones laborales se establecen mediante un [Convenio Colectivo Nacional](#) (CBA, por sus siglas en inglés), firmado desde 1992 por las Organizaciones Empresariales de Cooperativas Sociales y los representantes sindicales. Este convenio fue renovado recientemente para el trienio 2023-2025.

**#Italia**

**#PaísesBajos**

**#Discapacidad, #PersonasMigrantes**

*Interseccionalidad para el mercado laboral y la inclusión social: el caso de las personas trabajadoras con antecedentes migratorios*



**Un enfoque interseccional puede integrar tanto los derechos laborales como la inclusión social de las personas con antecedentes migratorios.** La protección de personas refugiadas y solicitantes de asilo frente a la discriminación requiere iniciativas diversificadas que abarquen tanto el mercado laboral como la esfera social. El diálogo social es un factor esencial, como lo demuestra el [Acuerdo para el apoyo a personas sujetas a protección internacional y temporal](#), firmado en Italia por los sindicatos de trabajadores temporales y precarios (Nidil Cgil, Felsa Cisl, Uiltemp) y las asociaciones empresariales de agencias de empleo. El Acuerdo contempla las múltiples necesidades de las personas beneficiarias de protección internacional desde distintos enfoques que abarcan tanto el ámbito laboral como el social: formación profesional y aprendizaje del idioma, apoyo económico, ayudas económicas para trabajadores con hijos menores y para la reagrupación familiar, así como apoyo psicológico.

**#Italia**

**#PersonasMigrantes**

*Dar voz a las personas trabajadoras discriminadas en el lugar de trabajo*



También a nivel empresarial pueden activarse servicios similares mediante acuerdos colectivos entre los sindicatos y la dirección de la empresa. Este es el caso de varias grandes corporaciones que han incluido en sus acuerdos de empresa servicios para denuncias anónimas y medidas para abordar la discriminación, comportamientos inapropiados, acoso y violencia en el lugar de trabajo. Los acuerdos contemplan la activación de una Línea de Ayuda Ética, un sistema de denuncia anónima gestionado por una entidad externa que permite informar sobre conductas potencialmente ilegales dentro del entorno laboral. El modelo del “informante” (o whistleblower) puede reforzarse en los lugares de trabajo también en lo relativo a temas de discriminación, a raíz de la adopción generalizada en los países de la UE de la “Directiva sobre la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la UE” (Directiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019).

**#UE**

**#Género**

*Desarrollar la interseccionalidad gracias a la debida diligencia: lecciones de grandes empresas*



**La negociación colectiva a nivel empresarial siempre tiene en cuenta ciertas especificidades, comenzando por el tamaño de la empresa.** El marco legislativo europeo se ha visto reforzado recientemente con la Directiva sobre diligencia debida en sostenibilidad empresarial ([Directiva 2024/1760](#)), que, entre otros aspectos, reitera el vínculo entre los derechos humanos y los derechos laborales. Las grandes corporaciones son el escenario más habitual para la negociación colectiva a nivel de empresa; cuentan con una marca reconocida, una imagen que deben proteger ante la opinión pública y, en ocasiones, promueven de forma autónoma acciones de Responsabilidad Social Corporativa que también abordan la discriminación y la inclusión. La dimensión empresarial puede así favorecer una cultura compartida, entre trabajadores, sindicatos y empresas, sobre la protección de los derechos laborales también mediante la negociación colectiva. Es importante que los sindicatos monitoreen estas iniciativas, ya que pueden convertirse en objeto de esfuerzos conjuntos en materia de relaciones laborales y negociación. En el ámbito de la igualdad de género, muchas grandes empresas han obtenido certificaciones (como la certificación para la igualdad de género UNI PDR 125/22) o han promovido prácticas empresariales con el objetivo de eliminar la brecha salarial de género. En el caso italiano de [Barilla](#), la negociación colectiva ha incorporado este logro al acuerdo de empresa, integrándolo en una estrategia más amplia de intervenciones en favor de la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión, por ejemplo, mediante el establecimiento de un permiso parental de 12 semanas para progenitores “independientemente del género, estado civil u orientación sexual”.

**#Italia**

**#Género #LGBTQI+**

*Equiparse para la lucha contra la discriminación: comités conjuntos, comités de empresa y grupos de trabajo a nivel empresarial para la interseccionalidad*

A nivel empresarial, los convenios colectivos prevén la creación de comités de igualdad y de igualdad de oportunidades, a menudo desde una perspectiva de género, con el fin de analizar las desigualdades reales que experimentan las personas trabajadoras (por ejemplo, brecha salarial de género, violencia de género, acoso laboral, acoso sexual). La experiencia italiana en materia de negociación colectiva a nivel de empresa (que se puede encontrar en el Archivo FDV de la CGIL y está disponible para los afiliados sindicales) muestra una presencia generalizada de “comités conjuntos”, compuestos por representantes sindicales y empresariales, que abordan diversas cuestiones, incluyendo la “igualdad de oportunidades” (como en Leonardo, Eni, Enel, Mediaset) y la lucha contra la violencia de género. **Recientemente, se observa una tendencia a incluir explícitamente la igualdad y la inclusión desde una perspectiva interseccional** (como en el caso del Grupo Kohler). Los convenios colectivos nacionales de los distintos sectores prevén la creación de este tipo de comités, aunque su constitución efectiva depende de la negociación colectiva a nivel de empresa.



**#Italia**  
**#Género**

*No discriminación interseccional en la contratación y el reclutamiento desde una perspectiva interseccional*

La discriminación puede ser silenciosa e implícita, especialmente cuando no está contemplada por la legislación, como ocurre en los procesos de selección y gestión del personal. Por ello, los contratos laborales y las normas internas de las empresas deben basarse en principios de no discriminación y adoptar soluciones concretas (como la selección a ciegas, el respeto a los datos personales no esenciales, el uso de un lenguaje neutral y el control del uso de la inteligencia artificial, entre otros). La adopción de principios de no discriminación en los convenios colectivos debe orientar las actividades administrativas y organizativas de las empresas: los procedimientos de selección y reclutamiento deben garantizar la igualdad de género; los procesos de selección deben estar equilibrados en cuanto al género; los perfiles buscados y las tareas descritas deben redactarse de manera neutral; y la selección debe realizarse de forma justa sin plantear preguntas durante las entrevistas relacionadas con la identidad sexual, el estado civil, el embarazo o las responsabilidades de cuidados (Fundación ENAIP, Italia, Archivos CGIL FDV).



**#Italia #Género #LGBTQI+**  
**#Racismo, #Discapacidad, #Discriminaciónporedad**

*Acciones para el reconocimiento profesional y las competencias desde una perspectiva interseccional*

Entre los derechos laborales, el derecho al reconocimiento profesional, al desarrollo y la formación profesional, la valorización de competencias y la promoción en la carrera son fundamentales. La discriminación también puede producirse en estos ámbitos, especialmente en entornos laborales desfavorables, cuando la dirección no presta atención a estas cuestiones y los sindicatos carecen de conciencia al respecto. En este sentido, varios convenios colectivos hacen hincapié en la importancia de una cultura corporativa antidiscriminatoria, que garantice que en todos los aspectos de la relación laboral —desde la contratación hasta el derecho a la formación, la retribución, las promociones, los traslados y la finalización del contrato— las personas trabajadoras sean tratadas de forma justa y en función de su capacidad para cumplir con los requisitos del puesto, sin discriminación alguna por motivos de raza, género, orientación sexual, situación social y personal, condición física o de salud, discapacidad, edad, nacionalidad, religión o creencias (Italia, Archivo CGIL FDV: Comer Industries, Ferrero, Barilla).



**#Italia #Género #LGBTQI+**

**#Racismo, #Discapacidad, #Discriminación por edad**

**Lecciones aprendidas para desarrollar la interseccionalidad a través de la negociación colectiva:**



**LESSONS  
LEARNT**

- ▶ Los Acuerdos Marco Europeos son esenciales para fomentar la negociación colectiva interseccional a nivel transnacional. Reforzar el papel de las federaciones sindicales europeas y los acuerdos de empresa transnacionales, también como una oportunidad para difundir buenas prácticas a nivel nacional.
- ▶ Un enfoque multiactor, que implique a sindicatos, empleadores y responsables políticos, mejora la eficacia.
- ▶ Una colaboración más sólida entre sindicatos nacionales y europeos puede reforzar el poder de negociación.
- ▶ Basarse en el enfoque existente de igualdad para hacer evolucionar la negociación colectiva hacia la interseccionalidad.
- ▶ Promover la negociación colectiva para la integración en el trabajo y la inclusión social de los grupos socialmente vulnerables.
- ▶ Dar voz a los trabajadores discriminados en el lugar de trabajo también a través de canales anónimos de denuncia y quejas.
- ▶ La debida diligencia empresarial debe integrar la interseccionalidad para garantizar prácticas laborales justas.
- ▶ Deben existir mecanismos de rendición de cuentas para supervisar el cumplimiento a nivel empresarial.
- ▶ Dotar de herramientas contra la discriminación: comités conjuntos, comités de empresa y grupos de trabajo a nivel empresarial.
- ▶ Cuestionar a las empresas en los aspectos de la relación laboral susceptibles de discriminación interseccional: contratación y selección, reconocimiento profesional y competencias.

## 4.2 Instituciones, sindicatos y empleadores: sinergias y prácticas hacia una perspectiva interseccional mejorada

En distintos niveles, legisladores, instituciones, sindicatos y empleadores interactúan con frecuencia a través del diálogo social tripartito. Esta dimensión es fundamental, ya que pone de manifiesto el potencial de los agentes sociales para promover la igualdad mediante sinergias que pueden influir en la legislación, garantizar su aplicación efectiva y desencadenar acciones concretas tanto sobre el terreno como en los lugares de trabajo. Las prácticas demuestran además que estas interacciones en contextos tripartitos a menudo dan lugar a derechos, garantías y medidas para las personas trabajadoras que van más allá de los requisitos mínimos establecidos por las directivas europeas y las legislaciones nacionales. No existen límites en cuanto a las posibilidades de avanzar hacia un mejor trato para las personas trabajadoras y en las aspiraciones de igualdad interseccional. De este modo, las sinergias se fortalecen y subrayan el papel crucial de los agentes sociales en la consecución de objetivos institucionales y normativos. Esto se traduce a menudo en legislación que impone la negociación colectiva o el diálogo social entre sindicatos y empleadores como vía para concretar el mandato normativo de diversas maneras; de forma inversa, la negociación colectiva también inspira mejoras en las leyes y en las prácticas institucionales en materia de lucha contra la discriminación, al abordar cuestiones que los agentes sociales consideran relevantes, de manera conjunta o individual

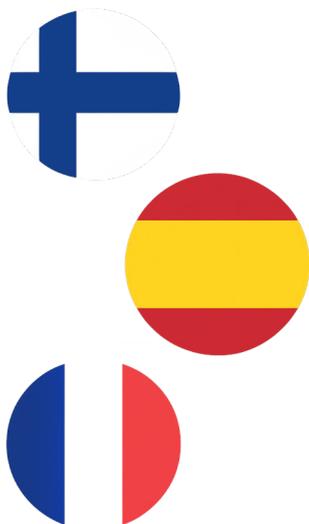
*De la legislación al lugar de trabajo: los agentes sociales en los foros institucionales – una oportunidad para aplicar un enfoque interseccional*



En el ámbito de la lucha contra la discriminación, la legislación desempeña un papel esencial desde varias perspectivas: las directivas europeas influyen en las legislaciones nacionales, y los sindicatos pueden contribuir a garantizar una mayor atención a los derechos de las personas trabajadoras. A veces, la legislación establece acciones que deben llevarse a cabo en el lugar de trabajo y que requieren diálogo entre sindicatos y empresas. Los convenios colectivos a nivel nacional, sectorial y de empresa pueden hacer referencia a la normativa antidiscriminación y definir cláusulas que amplíen los derechos. La legislación europea ha impulsado la adopción de normas antidiscriminación en las legislaciones nacionales, con la participación de actores sociales relevantes como los sindicatos. Por ejemplo, la [Directiva 2000/43/CE del Consejo](#) (29 de junio de 2000) sobre el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico. En España, se creó el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica ([CEDRE](#)). A través de la ley de transposición, las organizaciones sindicales y empresariales forman parte del Consejo. El servicio de atención a víctimas recoge en su informe anual los casos de discriminación detectados y atendidos. En su informe de 2023, se presta especial atención al impacto de la discriminación interseccional hacia las mujeres, ya que son quienes con mayor frecuencia sufren discriminación racial. En concreto, se identificaron 768 casos de discriminación interseccional, siendo los motivos más frecuentes el género, el lugar de nacimiento, la religión y la edad. [La legislación española](#) exige que todas las empresas con más de 50 personas trabajadoras elaboren un plan de igualdad, el cual debe ser negociado entre la dirección y los sindicatos, para abordar las desigualdades de género y la discriminación. No obstante, la obligación de implementar estos planes encuentra resistencias que pueden ser difíciles de superar. Por ello, resulta fundamental formar a los sindicatos y difundir prácticas inspiradoras que fomenten la negociación en el ámbito laboral. El sindicato UGT ha elaborado varias guías de negociación y recopilaciones de buenas prácticas para apoyar la elaboración de los planes de igualdad ([Guía de buenas prácticas en la negociación de planes de igualdad, UGT, España](#)).

**#España, #Género, #LGBTQI+,  
#Racismo, #Discapacidad, #Discriminación por edad**

*De la experiencia en el lugar de trabajo a la legislación y la acción institucional: el papel proactivo de los sindicatos en la mejora de las leyes mediante el diálogo social – una lección para la interseccionalidad*



En varios países europeos, el diálogo social constituye la base de la legislación en materia de igualdad. [La legislación en Finlandia](#) fue recientemente renovada con el aporte del diálogo social, incorporando varias innovaciones: se amplió el papel del Defensor del Pueblo contra la Discriminación, que ahora tiene la competencia de hacer cumplir la Ley Antidiscriminación ante denuncias individuales. Además, se redefinió y amplió el concepto de “acoso”. Las empresas están obligadas a crear planes de igualdad, con un plazo de dos años para su implementación.

En España, la [Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación](#), cuya implementación cuenta con el apoyo de los sindicatos, contempla explícitamente la discriminación interseccional (artículo 6.3) y prevé la adopción de acciones positivas que, en el caso de este tipo de discriminación, deben tener en cuenta todas las causas concurrentes. Asimismo, considera los actos u omisiones que constituyan discriminación múltiple como infracciones muy graves (artículo 47.4). Las áreas de aplicación de la ley incluyen el empleo, la negociación colectiva, el trabajo autónomo, las organizaciones sindicales y empresariales, la educación, la sanidad, los servicios sociales, la prestación de bienes y servicios, la seguridad pública, la justicia, la vivienda, los establecimientos públicos y espectáculos, la inteligencia artificial y las actividades culturales y deportivas.

Los sindicatos también están en primera línea en la defensa de leyes migratorias más justas e inclusivas, y en la lucha contra nuevas normas restrictivas y discriminatorias. El enfoque interseccional resulta particularmente eficaz en este sentido, ya que permite visibilizar el impacto negativo y en ocasiones desproporcionado de determinadas leyes sobre algunos grupos de personas migrantes, como las mujeres y la infancia, especialmente en lo que respecta al acceso a derechos y servicios sociales. Una [campana reciente del sindicato CGT](#) (Francia) contra las propuestas de reforma de la ley de inmigración francesa se centra precisamente en estos aspectos.

**#Finlandia, #España, #Francia, #Género, #Racismo, #PersonasMigrantes, #Discapacidad, #LGBTQI+**

*Tener en cuenta los principios, pero también el vocabulario y la terminología que fomentan la interseccionalidad y la inclusión*



**La legislación europea puede hacer evolucionar el vocabulario de la negociación colectiva.** Un ejemplo importante se refiere a la directiva sobre transparencia salarial que prevé expresamente un enfoque interseccional para eliminar cualquier posible factor de discriminación salarial por razón de género. Esto refuerza la conciencia sobre la discriminación interseccional a todos los niveles.

**La terminología evoluciona con respecto a la interseccionalidad, también en relación con el potencial inclusivo de los sujetos que deben ser protegidos. Desde una perspectiva interseccional, es útil actualizar la terminología utilizada (por ejemplo, en la negociación colectiva) no solo gracias a la legislación, sino también mediante el uso de terminología/lenguaje apropiado e inclusivo: por ejemplo, el uso del acrónimo SOGIESC (Orientación Sexual, Identidad de Género, Expresión de Género, Características Sexuales) o considerando, además de la nacionalidad, la condición más amplia de origen migratorio.**

**#UE  
#PersonasMigrantes, #Género**

*Herramientas tripartitas para unir fuerzas y garantizar la implementación de la ley: observatorios tripartitos y grupos de trabajo para la interseccionalidad*



Las instituciones y los sindicatos pueden promover iniciativas para la aplicación de medidas de integración laboral, como la creación de observatorios tripartitos o grupos de trabajo dirigidos a las personas más vulnerables, como las personas con discapacidad. En Italia, [el Observatorio Nacional sobre la Condición de las Personas con Discapacidad](#), en colaboración con los sindicatos, ha elaborado directrices para el empleo protegido, proponiendo un proyecto piloto para crear un Observatorio Empresarial para Personas Trabajadoras con Discapacidad en grandes empresas. Esta unidad, coordinada con los representantes sindicales de la empresa, apoya a las personas trabajadoras con discapacidad a lo largo de toda su trayectoria laboral, y no solo en la fase de contratación. El/la Gestor/a de Discapacidad, figura central, coordina las políticas del Observatorio, supervisa la integración socio-laboral y facilita el acceso a recursos e información para las personas trabajadoras.

**#Italia**

**#Discapacidad**

*Organismos de igualdad y agentes sociales cooperando contra la discriminación interseccional*



El papel de los organismos de igualdad ha sido reconocido a nivel europeo desde principios de la década de 2000 y ha sido actualizado por las directivas más recientes ([Directiva del Consejo UE 2024/1499](#)). El papel de los agentes sociales no se menciona específicamente, pero sería esencial para supervisar, identificar y combatir la discriminación, especialmente en el lugar de trabajo. La actuación y el perfil de los organismos de igualdad a nivel nacional varía de un país a otro. Un enfoque más amplio, potencialmente interseccional y colaborativo con los sindicatos también sería fundamental. Un estudio realizado en 2016 por [Equinet](#) reveló que 18 organismos de igualdad en 17 países ya trabajan en la discriminación interseccional. Entre los ejemplos se encuentra el organismo belga [Unia](#), que ha desarrollado un barómetro de diversidad y producido un documental sobre personas trabajadoras migrantes mayores. Otros ejemplos incluyen el [Defensor del Pueblo contra la Discriminación de Suecia](#) y [Fada](#) (Alemania), que también han trabajado en interseccionalidad durante muchos años. En Italia, la UNAR ([Oficina Nacional contra la Discriminación Racial](#)) ha ampliado sus prerrogativas para abarcar diferentes formas de discriminación (por motivos de edad, género, orientación sexual, religión). Entre otras iniciativas, la UNAR renovó un [Memorando de Entendimiento](#) con los sindicatos italianos CGIL, CISL y UIL contra la discriminación en el lugar de trabajo. En Francia, el "Defensor de los Derechos" ([Défenseur des Droits](#)) es una autoridad administrativa independiente del Gobierno de Francia, consagrada en la Constitución francesa. Una de sus misiones es combatir la discriminación y promover la igualdad de derechos. La principal causa de las denuncias recibidas por esta autoridad es la vulneración de los derechos de las personas con discapacidad, especialmente de las personas trabajadoras.

**#Bélgica, #Francia, #Italia, #Suecia, #Alemania**

**#Género, #Discapacidad, #Racismo, #LGBTQI+**



## Lecciones aprendidas para empoderar a los actores clave en la lucha contra la discriminación interseccional:



### LESSONS LEARNT

- ▶ La legislación europea y nacional en materia de no discriminación constituye una herramienta útil para que los sindicatos y las asociaciones empresariales innoven en la negociación colectiva también en términos de interseccionalidad.
- ▶ Los actores clave deben seguir impulsando conjuntamente leyes adaptables y con visión de futuro que tengan en cuenta las formas complejas y cambiantes de discriminación.
- ▶ Reunir a múltiples partes interesadas para fomentar espacios seguros para la promoción y el desarrollo de políticas.
- ▶ Desde la experiencia en el lugar de trabajo hasta la legislación y las acciones institucionales: el papel proactivo de los sindicatos en la mejora de las leyes a través del diálogo social y el desarrollo de soluciones de negociación colectiva que, a su vez, puedan inspirar innovaciones legislativas.
- ▶ Tener en cuenta la evolución de la terminología utilizada en la legislación europea contra la discriminación e incorporarla en los mecanismos de negociación colectiva.
- ▶ Unir fuerzas a través de la cooperación tripartita para garantizar una aplicación adecuada y efectiva de la ley, considerando la dimensión interseccional.
- ▶ Fomentar la cooperación entre organizaciones de la sociedad civil, organismos institucionales (como los organismos de igualdad) y los agentes sociales en la lucha contra la discriminación interseccional.
- ▶ Poner en práctica un enfoque de abajo hacia arriba que empodere a los grupos marginados y vulnerables directamente afectados por la discriminación interseccional.
- ▶ Garantizar la participación activa de estos grupos marginados y vulnerables en el diseño, implementación y evaluación de políticas e iniciativas.

### 4.3 Dentro y fuera del lugar de trabajo: sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, movimientos sociales y comunidades locales trabajando juntos para desarrollar un enfoque de igualdad

Los sindicatos interactúan con la sociedad civil y construyen sinergias para lograr una igualdad efectiva, ya que los derechos de igualdad son tanto derechos laborales como derechos humanos. El poder y la fortaleza de los sindicatos dependen de la participación de las personas trabajadoras, así como del grado de apoyo social que exista hacia sus reivindicaciones y su agenda. En lo relativo a cuestiones de discriminación, el apoyo social hacia la inclusión y la protección de derechos está creciendo, pero debemos seguir esforzándonos por implicar al público y aumentar la sensibilización. Un enfoque interseccional requiere que los sindicatos se acerquen a grupos e identidades que no

están representados por las instituciones ni dentro de los propios sindicatos. Para obtener buenos resultados en materia de lucha contra la discriminación, los sindicatos deben interactuar eficazmente con el público general y colaborar con diferentes actores, en particular con OSC, ONG, movimientos sociales y comunidades locales. Este es un terreno fértil para desarrollar la igualdad interseccional en múltiples dimensiones: los sindicatos deben seguir implicándose con la sociedad civil y las comunidades como actores sociales, inspirándose en otras experiencias sociales tanto para su acción contractual como no contractual.

*Sinergias con recursos para desarrollar y consolidar la interseccionalidad*

A nivel europeo, la presencia de organizaciones generales, u organizaciones paraguas, de la sociedad civil centradas en la lucha contra la discriminación facilita la difusión de estudios y trabajos de investigación. Estos recursos son esenciales para enriquecer el análisis sindical sobre la discriminación y la desigualdad, también mediante la consolidación del enfoque interseccional propuesto en dichos análisis: [ENAR](#), [Foro Europeo de la Discapacidad](#), [Equinet](#), [ILGA Europa](#), [Foro Europeo de la Juventud](#).

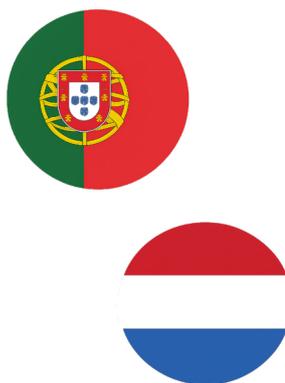


**#UE #Género, #Discapacidad, #Racismo, #PersonasMigrantes, #Juventud, #LGBTQI+**

*La interseccionalidad desarrollada mediante el trabajo en red con la sociedad civil y las comunidades locales*

El enfoque interseccional de la acción contra la discriminación requiere establecer redes con todas las partes interesadas y, especialmente, implicarse con organizaciones comunitarias y locales. Un ejemplo es el proyecto [La lucha contra el racismo empieza en la escuela](#), organizado por el sindicato FENPROF (Portugal), que promueve la reflexión y el debate con profesorado sindicalizado de FENPROF y organizaciones comunitarias que trabajan contra el racismo.

Los lugares de trabajo no están separados del contexto general ni de los espacios de vida personal y social de las personas. Los sindicatos intervienen para defender los derechos sociales de la ciudadanía, especialmente en relación con el sistema de bienestar. La organización comunitaria puede ir de la mano de la acción sindical y fortalecer las demandas de las personas trabajadoras mediante la movilización de comunidades locales, en la intersección entre estatus social, género, migración y edad. El sindicato FNV (Países Bajos) ha promovido experiencias de organización comunitaria para combatir el racismo, a través de una [campana por un salario mínimo y contra la desigualdad de riqueza](#), que fue asumida por varios partidos. El sindicato decidió no desarrollar la campaña en los lugares de trabajo, sino en diez ciudades, en barrios socioeconómicamente desfavorecidos con una gran población migrante.



**#Portugal, #PaísesBajos  
#PersonasMigrantes, #Racismo, #Género,  
#Juventud**

*Acciones de incidencia para combatir la discriminación interseccional*

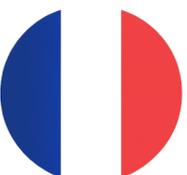


En Italia, una coalición de organizaciones de la sociedad civil, partidos políticos y sindicatos ha hecho campaña por la ampliación de los derechos de ciudadanía. La campaña [Ero straniero](#) (“Fui extranjero”, promovida por una red de organizaciones, tanto laicas como religiosas, incluyendo sindicatos, comprometidas con llevar al debate público la cuestión de la gestión de los flujos migratorios y la necesidad de una reforma) ha presentado una propuesta de ley de iniciativa ciudadana para reformar la ley italiana de ciudadanía y trabaja para difundir una narrativa diferente sobre los procesos migratorios.

**#Italia**

**#PersonasMigrantes**

*Acciones de participación sindical con movimientos sociales de la sociedad civil: un enorme potencial para la interseccionalidad*



La relación entre las organizaciones sindicales y los movimientos sociales no es una novedad, pero sus formas varían con el tiempo. En los últimos años, las cuestiones de justicia social y lucha contra la discriminación han estado en el centro de esa relación. En España, la nueva ley de igualdad fue respaldada por una amplia coalición de movimientos sociales, reforzada por manifestaciones y huelgas con motivo del [Día Internacional de la Mujer](#). En Suiza, la [implicación sindical en los movimientos feministas](#) ha enriquecido su lenguaje y prácticas, profundizando el análisis sobre la desigualdad de género desde una perspectiva interseccional. La ola mundial del movimiento #MeToo ha sido el telón de fondo de múltiples iniciativas de sindicatos nacionales y de la [CES](#) para combatir la violencia de género mediante la acción sindical tanto en los lugares de trabajo como en la sociedad. Entre las diversas iniciativas, destaca el innovador estudio [Seguridad en casa, seguridad en el trabajo, seguridad en Internet](#), que presenta prácticas sindicales y recomendaciones dirigidas a combatir la violencia de género de forma integrada en diferentes dimensiones: social, laboral y digital. En el Reino Unido, las movilizaciones que siguieron al asesinato en 2020 del ciudadano estadounidense negro George Floyd a manos de la policía en Minneapolis (EE.UU.) y el movimiento Black Lives Matter inspiraron al [TUC](#) y sus sindicatos afiliados a crear grupos de trabajo, colectivos de personas trabajadoras y afiliadas, y programas antirracistas. De forma similar, en otros países europeos, los actos de violencia policial desataron protestas antirracistas (como por ejemplo en Francia, tras el asesinato del joven Nahel Merzouk en 2023). El conflicto actual en Oriente Medio y los crímenes de guerra y de lesa humanidad cometidos en Palestina e Israel han dado lugar a numerosos actos y sentimientos de islamofobia, racismo anti-palestino y antisemitismo en Europa. El sindicato británico UNISON (Reino Unido) ha elaborado un cuadernillo para activistas sindicales con argumentos para contrarrestar estereotipos discriminatorios, tanto explícitos como implícitos ([Entender el antisemitismo y la islamofobia en el contexto de Israel y Palestina](#)).

En muchos países europeos, el ascenso del consenso electoral y social de la extrema derecha ha llevado a la [CES](#) a situar el antirracismo y las relaciones con organizaciones democráticas, políticas y sociales en el centro de su acción. En Italia, tras la gran oleada de solidaridad internacional recibida después del ataque fascista del 9 de octubre de 2021, la CGIL decidió promover la creación de una [Red Internacional de Sindicatos Antifascistas](#). Un año más tarde, ante una amplia audiencia de sindicalistas internacionales reunida en celebración de la lucha contra toda forma de violencia, discriminación y opresión, se lanzó la propuesta del “Manifiesto” como síntesis del compromiso de esta Red.

**#UE, #Suiza, #ReinoUnido, #Italia, #Francia**  
**#Género, #Racismo, #Antifascismo**

*Atención y apoyo a buenas prácticas de la sociedad civil*

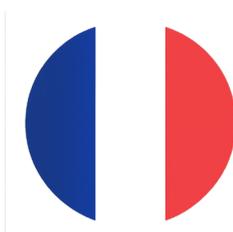


Además de la implicación directa de los sindicatos en iniciativas sociales y comunitarias, también es importante dar visibilidad a las actividades de la sociedad civil. Este es el caso del curso [Queer and Here](#) (un curso gratuito para personas LGBTQ+ solicitantes de protección y refugiadas), dirigido a personas solicitantes de asilo LGBTQI+, especialmente jóvenes, que sufren discriminación interseccional. El curso está promovido por IRIN (Red de Integración de Personas Refugiadas Irlandesas), un colectivo formado por académicos, estudiantes y miembros de la sociedad civil de la Universidad de la Ciudad de Dublín. El objetivo del curso fue empoderar a las personas participantes proporcionándoles apoyo y conocimientos sobre el contexto y las relaciones queer en la sociedad de acogida. El sindicato apoyó la iniciativa, aunque no participó en las actividades.

**#Irlanda**

**#PersonasMigrantes, #LGBTQI+, #Juventud**

*Combatir la discriminación a través de la vida social: actividades deportivas*



La discriminación está extendida en todos los ámbitos sociales, no solo en el lugar de trabajo. Los encuentros sociales y las actividades de ocio pueden ser espacios donde proliferan los prejuicios discriminatorios, las etiquetas ofensivas e incluso la violencia. Los lugares de trabajo no están aislados de su contexto, por lo que los sindicatos también colaboran con organizaciones de la sociedad civil para abordar la discriminación social, por ejemplo en el mundo del deporte: el sindicato CGT (Francia) promueve un [diálogo abierto con asociaciones](#) en torno al deporte como vector de emancipación y espacio seguro de expresión para personas con antecedentes migratorios, personas con discapacidad y personas LGBTQI+.

**#Francia**

**#PersonasMigrantes, #Discapacidad,**

**#LGBTQI+**

## Lecciones aprendidas para desarrollar una acción antidiscriminatoria en la intersección entre los lugares de trabajo y la sociedad:



### LESSONS LEARNT

- ▶ Establecer redes con la sociedad civil a nivel europeo y nacional puede reforzar la capacidad del sindicato para abordar la discriminación interseccional, enraizando las acciones en las comunidades y los territorios.
- ▶ Los movimientos sociales, como expresiones de nuevas necesidades y demandas de cambio, ofrecen un entorno estimulante para los sindicatos, tanto para renovar su agenda como para ampliar sus relaciones.
- ▶ Las acciones de incidencia para combatir la discriminación interseccional, especialmente cuando se dirigen a instituciones públicas y solicitan cambios legislativos, son más eficaces si logran crear coaliciones entre sindicatos y otras organizaciones sociales.
- ▶ Incluso cuando el sindicato no es el promotor ni participa directamente, la atención y el apoyo a buenas prácticas de la sociedad civil pueden fortalecer y generar confianza entre un público más amplio.
- ▶ La discriminación está extendida en todos los ámbitos sociales, no solo en el laboral; por ejemplo, combatir la discriminación también puede desarrollarse en contextos como el deporte.

## CAPÍTULO 5 — LOS SINDICATOS HACIA UN ENFOQUE INTERSECCIONAL

Considerar el “potencial transformador de la interseccionalidad” no es simplemente un llamamiento a la negociación; para hacerlo funcional, es necesario un cambio profundo dentro de la propia organización sindical. Ser un sindicato “inclusivo” es uno de los puntos clave del Programa de la CES. Este concepto se aplica en todos los niveles, desde el europeo hasta el empresarial, y sirve como objetivo estratégico para todos los sindicatos afiliados. Esto supone un gran desafío, ya que es una condición crucial para renovar y fortalecer los sindicatos.

El Capítulo 5 expone sugerencias y lecciones que subrayan la necesidad de un desarrollo interno del sindicato antes de su impacto externo, inspiradas en el enfoque interseccional. Partiendo de las diversidades que caracterizan a los sindicatos en toda Europa, la interseccionalidad debe servir como un recurso para promover cambios organizativos, relaciones inclusivas con las personas trabajadoras y afiliadas, innovaciones en la cultura sindical y enfoques en la representación de los trabajadores. Adoptar un enfoque interseccional requiere un esfuerzo evolutivo basado en la comprensión de que esto afecta a todos los niveles de la acción sindical: desde la capacitación de las personas sindicalistas hasta la adopción de planes y estrategias integrales inspirados en un enfoque interseccional, lo que culmina en un cambio en la forma en que se percibe la agenda de negociación en los lugares de trabajo.

En otras palabras, los sindicatos deberían centrarse en sus aspectos internos mediante el desarrollo de directrices, programas de capacitación y la creación de espacios de escucha y acogida para las personas trabajadoras. Su transición hacia la interseccionalidad ya está en marcha. La representación de las personas trabajadoras es central en la acción sindical y también se relaciona con necesidades sociales expresadas fuera del lugar de trabajo.

Las prácticas que agrupamos en esta sección tienen en común que el sindicato actúa como iniciador, y las personas afiliadas y miembros sindicales son los primeros destinatarios.

### 5.1 Fomentando la conciencia interseccional dentro de los sindicatos y en el mundo laboral

Las acciones preparatorias para que los sindicatos adopten un enfoque interseccional son numerosas y requieren una estrategia integrada, principalmente a través de la sensibilización y el cambio cultural, que debe fomentarse desde el nivel europeo (CES, federaciones europeas) hasta el nivel nacional. Las complejidades del entorno laboral y las diversas experiencias de las personas trabajadoras son las principales fuentes de inspiración para una agenda sindical renovada contra la discriminación interseccional.

*Sensibilización y orientación de una cultura contra la discriminación: el papel de las Federaciones Europeas*

IndustriAll, la federación sindical europea que agrupa a numerosos sectores industriales, desarrolla intervenciones contra la discriminación mediante un trabajo integrado (Grupos de Trabajo Horizontales) que adopta **un enfoque interseccional: a través de declaraciones de posicionamiento y directrices para los sindicatos afiliados** ([Lugares de trabajo arco iris: Nuestro compromiso con la igualdad de las personas trabajadoras LGBTIQ](#)), llegando incluso a conceder un premio a sindicatos (a nivel nacional o local) que hayan desarrollado proyectos y servicios para personas trabajadoras que sufren discriminación ([Premio a la diversidad en el lugar de trabajo](#)).



**#UE**  
**#LGBTQI+**

*Desarrollar la interseccionalidad a partir de prácticas existentes ha demostrado ser eficaz en casos de discriminación específica*



**Una perspectiva interseccional debe representar la evolución de los enfoques transversales de la acción sindical, como en el caso de la igualdad de género.** La confederación sindical belga CGSLB ha promovido una iniciativa contra la discriminación y para fomentar la participación de las mujeres: [WO=MEN](#) es un esfuerzo por apoyar a las mujeres mediante ayuda a la profesionalización, asesoría legal contra la discriminación, formación para el empleo (teniendo en cuenta las necesidades específicas de las personas jóvenes, personas trabajadoras mayores, personas desempleadas), y promueve el diálogo social sobre cuestiones de género.

**#Bélgica**

**#Mujeres**

*De la sensibilización a la revisión de la agenda sindical y el posicionamiento desde una perspectiva interseccional*



También a partir de prácticas sindicales como las esbozadas anteriormente, las acciones sindicales internas contra la discriminación evolucionan hacia estrategias que representan un momento culminante en el desarrollo de la agenda sindical. Altos niveles de conocimiento interno y de sensibilización respecto a la igualdad y la no discriminación dan lugar, en algunos casos, a que los sindicatos formulen principios y estrategias claras que definan sus agendas prioritarias.

Es el caso, en Eslovenia, de las [Directrices Programáticas de la Asociación de Sindicatos Libres de Eslovenia 2022–2027](#); y en el Reino Unido, del [Plan de Campaña por la Igualdad del TUC 2024–2026](#), un documento para guiar y apoyar el trabajo del Consejo General del TUC y proporcionar información esencial sobre igualdad. También tiene como objetivo liderar una campaña de tres años sobre igualdad en todo el país. Se basa en el trabajo de sindicatos afiliados al TUC y responsables del TUC en relación con personas trabajadoras negras, mujeres, personas con discapacidad, jóvenes y personas LGBT+, constituyendo así una buena base para un enfoque interseccional. Asimismo, proporciona a los afiliados detalles sobre la narrativa general del trabajo del TUC para combatir la desigualdad en el ámbito laboral.

En otros casos, estas prácticas no sólo difunden el posicionamiento del sindicato, sino que también tratan de orientar el debate político y el marco de actuación – para avanzar en los planos civil, legislativo y de las relaciones laborales. Por ejemplo, con el objetivo de difundir estos programas en forma de documentos fácilmente accesibles para las personas trabajadoras, el sindicato neerlandés FNV, entre otros, difundió su visión sobre diversidad, inclusión y lucha contra la discriminación en un documento titulado [Un mercado laboral justo para todas las personas](#), que resume las principales demandas sindicales en este área y subraya la importancia de actuar tanto en el lugar de trabajo como a nivel social.

**#Reino Unido, #Eslovenia, #Países Bajos**

**#Racismo, #Discapacidad, #Género, #LGBTQI+**

*Orientar la acción sindical desde una perspectiva interseccional: cuanto más detalladas sean las dimensiones consideradas, más eficaz será*



Es evidente que la acción sindical debe orientarse desde una perspectiva interseccional, lo que implica un enfoque más amplio y universal, para responder a demandas basadas en necesidades de (posiblemente) todos los grupos específicos de personas trabajadoras. Se pueden concebir herramientas muy pragmáticas para alcanzar este objetivo, como en el caso de la [lista de verificación arcoíris para convenios laborales colectivos](#) elaborada por el sindicato neerlandés FNV. La guía está concebida como una verdadera lista de objetivos a lograr y verificar, abordando diversos aspectos del desempeño laboral y de la relación de las personas trabajadoras LGBTQI+ con las empresas y otros/as compañeros/as: contratación y selección, cuidados parentales, pensiones, comportamientos indeseables (acoso, intimidación), incluyendo mecanismos de monitoreo y evaluación.

**#PaísesBajos**

**#LGBTQI+**

*Enfoque interseccional: importan las especificidades sectoriales y las relaciones entre personas trabajadoras y beneficiarias*



En coherencia con las consideraciones anteriores, **deben tenerse en cuenta las especificidades sectoriales con el fin de aplicar un enfoque interseccional detallado y eficaz en la acción sindical contra la discriminación**. Las características del contexto laboral son importantes, al igual que las de las personas destinatarias de los servicios o aquellas que se ven impactadas por ellos. Por ejemplo, en la prestación de servicios públicos, la relación entre la persona trabajadora/proveedora de servicios y la ciudadanía es delicada, y pueden surgir sesgos o discriminaciones implícitas en estas situaciones. Desde este punto de vista, y aún más en los ámbitos de la educación, la enseñanza, la atención sanitaria y los servicios personales, el reto está tanto en proteger a las personas trabajadoras como en definir prácticas antidiscriminatorias en la relación con comunidades, familias, estudiantes y personas usuarias beneficiarias de servicios públicos. La [Estrategia Antirracista del EIS \(Educational Institute of Scotland\)](#) combina un conjunto de actividades tales como “sensibilizar sobre el racismo y el conocimiento de cómo responder a él, movilizar a la afiliación en favor del antirracismo, integrar el antirracismo en el currículo, aumentar la representación de personas negras, asiáticas y de minorías étnicas en la educación y en el sindicato”.

**#ReinoUnido**

**#Racismo**

## Lecciones aprendidas a partir de prácticas interseccionales eficaces en las acciones y estructuras sindicales:



- ▶ Fomentar una cultura contra la discriminación dentro de los sindicatos, orientando sus acciones desde una perspectiva interseccional y centrándose en dimensiones específicas (como la raza, el género o la discapacidad), hace que las intervenciones sean más impactantes y significativas.
- ▶ Revisar eficazmente la agenda sindical y posicionarla desde una perspectiva interseccional garantiza que se reconozcan y aborden las diversas formas de discriminación.
- ▶ Un enfoque interseccional no debe limitarse a abordar la discriminación en el lugar de trabajo, sino que también debe considerar el contexto socioeconómico más amplio y cómo los factores externos influyen en las experiencias de las personas trabajadoras.

## 5.2 Formación y desarrollo de capacidades en interseccionalidad para sindicalistas: distintos niveles, instrumentos y métodos

Las personas sindicalistas y representantes de las personas trabajadoras necesitan una formación adecuada en materia de lucha contra la discriminación y sobre el enfoque interseccional. La experiencia y la formación pueden beneficiarse enormemente de la negociación colectiva, que proporciona ejemplos concretos de cláusulas y acuerdos a nivel nacional, sectorial y de empresa sobre no discriminación. Las herramientas que los sindicatos ofrecen para la negociación han comenzado a incorporar consideraciones teóricas relacionadas con la interseccionalidad, así como recopilaciones de buenas prácticas sobre temas específicos y recomendaciones sobre aspectos que deben incluirse en las agendas de negociación.

### *Formación sindical y herramientas desde una perspectiva interseccional*

Tanto en el entorno social como en el laboral existen condiciones sistémicas de discriminación interseccional, por lo que es importante que las personas representantes sindicales y delegadas **reciban formación** para garantizar que nada se pase por alto, desde la contratación hasta el acoso en el lugar de trabajo.

El [Pasaporte ajustado para personas con discapacidad](#) (NEU, Reino Unido) es una herramienta para acordar con los empleadores las mejores condiciones para que las personas trabajadoras con discapacidad puedan desarrollar su potencial. Se tienen en cuenta diferentes formas de discapacidad o impedimentos para el desempeño laboral, prestando atención tanto a las formas físicas y más visibles como a las psicológicas, considerando también la condición de género y sus especificidades.

El [Caja de herramientas para la igualdad de las personas con discapacidad](#) (NEU, Reino Unido) es una herramienta para reconocer y abordar la discriminación hacia las personas con discapacidad en el lugar de trabajo en varios aspectos: "Accesibilidad para personas con discapacidad, Auditorías sobre discapacidad en el lugar de trabajo, Ajustes razonables, Acoso por discapacidad, Permisos por discapacidad y trabajo flexible, Salud mental y estrés laboral, Salud y seguridad e igualdad para personas con discapacidad".

Estos ejemplos demuestran cómo cuestiones relacionadas con la no discriminación, como el trato igualitario para las personas con discapacidad —ya ampliamente reconocidas en la legislación y en las agendas sindicales— pueden enriquecerse con un enfoque interseccional. En Italia, una ley nacional ([D.lgs. 62/2024](#)) ha modificado las normativas existentes sobre discapacidad, introduciendo numerosas referencias al mundo del trabajo

y a los derechos de las personas con discapacidad a través de la nueva noción de ajuste razonable. Esto ocurre también en muchos otros países europeos.

**La formación y el desarrollo de herramientas sobre interseccionalidad son fundamentales** porque es en el lugar de trabajo y en el trabajo cotidiano donde la legislación debe aplicarse, y es precisamente allí donde las personas con discapacidad pueden encontrar mayores dificultades, que a menudo permanecen invisibilizadas. Esto puede abordarse adaptando el entorno laboral: puesto de trabajo, herramientas, modos de operación. Por supuesto, la adaptación del puesto no es un aspecto técnico aislado de otras posibles fuentes de discriminación. La condición general de las personas trabajadoras con discapacidad también debe ser considerada en función del género, la edad, el origen migrante y otros aspectos.

**#Italia, #Reino Unido**  
**#Discapacidad**

*De la práctica de la negociación colectiva a las guías sindicales y herramientas digitales*

A nivel europeo, varias federaciones sindicales europeas elaboran herramientas y guías para difundir buenas prácticas útiles para la acción sindical contra la discriminación. La [orientación estratégica](#) de la EFBWW y las [resoluciones](#) adoptadas demuestran su compromiso contra el acoso y la violencia de género, por la igualdad de género y por la defensa del papel de los sindicatos frente a la extrema derecha, teniendo en cuenta las especificidades del sector. La EFBWW también desempeña un papel en la formación de sindicalistas para innovar en la negociación colectiva, como en el caso de [Las mujeres en la construcción, la madera y la silvicultura - Una caja de herramientas para la igualdad de género en el trabajo](#).

IndustriAll ha elaborado el informe [Negociando por la igualdad](#), que consiste en una guía para preparar y llevar a cabo negociaciones, ejemplos de cuestiones relacionadas con la igualdad y demandas potenciales, así como recomendaciones para la implementación, el seguimiento y la evaluación del impacto. Se afirma el potencial interseccional, complementando "la necesidad de ir más allá de las nociones tradicionales de igualdad de género y abordar formas de discriminación, acoso o prejuicio, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y el trato igualitario para todas las personas".

A nivel nacional, el documento elaborado por el sindicato español CC.OO., [Igualdad y diversidad en los convenios colectivos](#), proporciona ejemplos de cláusulas generales sobre los derechos de las personas trabajadoras LGBTQI+ en materia de igualdad de trato y no discriminación, pero también cláusulas específicas sobre salud y seguridad, formación, acceso al empleo, promoción profesional, uso de lenguaje inclusivo, acceso a permisos y prestaciones sociales. Un documento reciente ([La LGTBI-fobia desde la prevención de riesgos laborales](#)) ofrece nuevos ejemplos de negociación colectiva a favor de las personas trabajadoras LGBTQI+, en particular en la lucha contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y en el reconocimiento de permisos (retribuidos y no retribuidos) para personas trabajadoras que siguen procesos de afirmación de género.

El enfoque adoptado por las guías y manuales puede variar. Las guías sindicales producidas por la CFDT (Francia) proporcionan definiciones legales y referencias legislativas sobre la discriminación en el lugar de trabajo, y se centran en las cuestiones del lenguaje y de las prácticas cotidianas que pueden ocultar discriminación, ofreciendo sugerencias y ejemplos de casos concretos de discriminación con el objetivo de detectarla, prevenirla y abordarla ([Prevenir la violencia sexista y sexual en el trabajo, Actuar contra la discriminación del colectivo LGBT en el mundo laboral, Prevención y lucha contra el racismo y la discriminación racial en el trabajo](#)).

El sindicato alemán Ver.di ha publicado una guía para las personas trabajadoras sobre las acciones que pueden emprender para hacer frente a la discriminación en el trabajo ([Por la solidaridad y el buen hacer. ¿Qué hacer en casos de discriminación y acoso racista?](#)). La guía se basa en situaciones reales y proporciona recomendaciones prácticas y asistencia sobre cómo abordar este importante tema de manera adecuada y respetuosa.



El sindicato francés FO ha creado una guía [dedicada a los derechos de las personas trabajadoras con discapacidad](#), considerando la multiplicidad de sus necesidades y oportunidades: desde las definiciones de las normativas hasta la recopilación de asociaciones que defienden los derechos de las personas con discapacidad, pasando por ejemplos concretos que pueden inspirar la negociación en los lugares de trabajo y modelos de acuerdos personalizados y adaptados a las necesidades de estas personas trabajadoras. La formación para representantes sindicales se ve facilitada por plataformas digitales. [El modelo social de la discapacidad](#) es una guía interactiva producida por el TUC en el Reino Unido, basada en una importante premisa conceptual: “desplazar el foco de lo que las personas con discapacidad pueden o no pueden hacer, hacia las barreras que causan dificultades: el problema son las barreras, no las personas. Como representante sindical, puedes apoyar a los afiliados asegurándote de que las conversaciones con el empleador se centren en eliminar barreras, no en cambiar a las personas trabajadoras”

## #Francia, #Alemania, #España, #Reino Unido, #UE #Género, #Racismo/Migración, #LGBTQI+, #Discapacidad

*Formaciones  
conjuntas para  
tender puentes  
entre interlocutores  
sociales en favor  
de la igualdad  
interseccional en el  
lugar de trabajo*

La negociación colectiva requiere socios (principalmente sindicatos, empresas y organizaciones de empleadores) que compartan los principios de la no discriminación. Construir una cultura común contra la discriminación es el requisito previo para que la negociación colectiva dé buenos resultados. Las iniciativas de comunicación y formación que involucren a **sindicalistas, empresas y personas expertas** pueden ofrecer esta oportunidad, como en el caso del [ciclo de reuniones y talleres](#) organizados por el sindicato CTUM de Montenegro.



#Montenegro  
#Género

*Investigación y  
conocimiento  
experto para el  
fortalecimiento  
de capacidades  
sindicales*

La conexión entre la negociación colectiva y otras áreas de intervención sindical es fundamental. Las actividades de investigación, los proyectos y los intercambios entre sindicatos y personas expertas, académicas y organizaciones de la sociedad civil también pueden fortalecer la “acción sindical” en sentido estricto. El [proyecto FEELING](#) (CGIL, Fondazione Di Vittorio, Italia) ha sido promovido por una red de universidades, asociaciones de trabajadores sociales y sindicatos, con el objetivo de fortalecer la capacitación de profesionales que, en sus distintas funciones, trabajan con menores extranjeros LGBTQI+. Decenas de profesionales del ámbito educativo, jurídico y psicológico participaron en su programa de formación. En la fase final, la red de entidades socias del proyecto promovió acuerdos territoriales entre instituciones, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil para la difusión de una cultura inclusiva y de prácticas inclusivas.



#Italia  
#Personas Migrantes, #Juventud, #LGBTQI+

## Talleres y charlas sobre la discriminación en el lugar de trabajo



La asociación ¡[No ataques a tu compañero!](#) (“Mach’ meinen Kumpel nicht an!”), promovida por la DGB en Alemania, está activa en la promoción de los derechos para todas las personas. La iniciativa fomenta la igualdad y las oportunidades equitativas, especialmente en el mundo del trabajo. Ofrecen, entre otras cosas, talleres y charlas a nivel de empresa sobre prejuicios, discriminación, racismo, populismo de derechas, extremismo de derechas e igualdad en el ámbito laboral. La asociación, promovida por la DGB, organiza talleres en los lugares de trabajo, motivo por el cual se incluye aquí entre las acciones relacionadas con la formación

**#Alemania**

**#Racismo**

## Proyectos integrados contra la discriminación



Los sindicatos también pueden trabajar en proyectos específicos, especialmente cuando cuentan con el apoyo de fondos europeos o se desarrollan en el marco de una iniciativa institucional. Las prácticas con mayor potencial para combatir la discriminación son aquellas bien enfocadas en sus personas beneficiarias, objetivos, sector de intervención e incluyen diferentes tipos de actividades integradas e interconectadas. [Yo soy servicios públicos](#) es una página web de FeSP-UGT (España), cofinanciada por la UE, que refuerza el papel de los servicios públicos y de las personas trabajadoras en la transformación social contra el racismo y la discriminación, a través de campañas informativas, guías para trabajadores y cursos de formación.



El sindicato FNV (Países Bajos) ha implementado el proyecto [Trabajando hacia una generación sin discriminación](#), que, con un enfoque explícitamente interseccional, utiliza una estrategia multinivel para combatir la discriminación en el lugar de trabajo: mediante acciones de comunicación pública, empoderamiento de personas afiliadas activas y trabajadores implicados, formación, y el reconocimiento del sindicato como garante de la legislación sobre derechos civiles y sociales en el lugar de trabajo.

**#PaísesBajos, #España**

**#Discriminaciónporedad, #Juventud, #Racismo**

### Lecciones aprendidas para desarrollar la interseccionalidad a través de la formación y el fortalecimiento de capacidades:



LESSONS  
LEARNT

- ▶ La formación es un elemento esencial para reforzar la lucha contra la discriminación, principalmente mediante la revisión de programas y herramientas desde una perspectiva interseccional.
- ▶ Las herramientas de formación (cursos de capacitación, guías y herramientas digitales) deben combinar un enfoque interseccional, teniendo en cuenta las especificidades de los sectores y las características de las personas trabajadoras.
- ▶ La formación contra la discriminación puede conducir a un cambio cultural más amplio si implica acciones conjuntas entre diferentes interlocutores sociales.
- ▶ Los proyectos formativos pueden desarrollarse en distintos niveles: desde talleres y cursos en los lugares de trabajo hasta proyectos más amplios e integrados a nivel nacional o sectorial (campañas informativas, guías para trabajadores, cursos de formación).

### 5.3 Innovar las estructuras internas de los sindicatos mediante un enfoque interseccional

Los esfuerzos para combatir la discriminación en el lugar de trabajo deben reflejarse en los modelos organizativos internos adoptados por los sindicatos y en las oportunidades ofrecidas a las personas trabajadoras para expresar sus necesidades dentro de las organizaciones sindicales. Los sindicatos están estructurados de forma diferente en los distintos países europeos. Aun así, existe una necesidad universal de proporcionar oportunidades de participación y visibilidad a los grupos infrarrepresentados o más afectados por la discriminación.

*Empoderar a los líderes del futuro: reforzar la representación de la juventud, el género y las minorías en los sindicatos*



La base de personas afiliadas a los sindicatos es muy diversa y refleja la base social. Algunos grupos, como las personas migrantes y trabajadoras con antecedentes migratorios, están particularmente representados en ciertos sectores; lo mismo ocurre con las mujeres. Las personas jóvenes trabajadoras son menos numerosas, no solo por las tendencias demográficas: su presencia dentro de las organizaciones sindicales no refleja la importancia que debería tener la diversidad generacional. El proyecto [Promoción del talento joven y la paridad en el foco](#) del sindicato VBE (Alemania) abordó estos temas. El análisis del estado actual de la representación en los órganos de gobierno sigue varias medidas recomendadas: a nivel estructural (Integración en el Trabajo del Comité Ejecutivo, Aprovechamiento del Potencial de las Reuniones en Línea, Adaptación de las Estructuras de las Reuniones, Rotación en la Presidencia de las Reuniones, Inclusión del Cuidado Infantil en las Asignaciones de Reuniones), a nivel personal (Ser un modelo a seguir/Autopromoción - Fomento del Debate, Construcción de Redes para Grupos Específicos), a nivel de contenidos (Orientación Grupal de los Contenidos Ofertados, Conocimiento de las Estructuras de la Asociación, Adquisición de Conocimientos).

La tradicional infrarrepresentación de las mujeres y de los grupos desfavorecidos en los órganos sindicales, especialmente en los puestos de liderazgo y de responsabilidad superior, puede abordarse de diversas maneras. Una de ellas es la formación interna para reforzar el liderazgo y el acompañamiento, así como el desarrollo de competencias de las mujeres dentro de los sindicatos. Los ejemplos se concentran principalmente en los sectores con mayor presencia de trabajadoras: cuidados, sanidad, servicios públicos y educación. El CTU, el Sindicato de Docentes de Croacia, organiza [seminarios de formación para sus afiliados](#), durante los cuales pueden adquirir competencias jurídicas y comunicativas, así como capacidades para desempeñar funciones de toma de decisiones en los órganos educativos. Debido a la alta representación de mujeres en el sindicato, los seminarios son mayoritariamente aprovechados por afiliadas.

**#Alemania, #Croacia  
#Género, #Mujeres, #Juventud**

*El potencial  
interseccional de  
modelos organizativos  
sindicales inclusivos*



El sindicato responde a la demanda de participación de grupos de personas afiliadas infrarrepresentadas mediante diversos métodos organizativos, espacios y oportunidades para el debate.

La [Conferencia de Consulta de Profesoras/es Afrodescendientes](#) está promovida por el sindicato británico NASUWT (Reino Unido) para ofrecer un foro abierto de discusión sobre la experiencia profesional de docentes afrodescendientes (que se identifican como personas africanas, caribeñas o asiáticas). Estos espacios también se interconectan, de forma que permiten abordar tanto la especificidad de la discriminación como reforzar la respuesta interseccional, como sucede con los [fines de semana de Igualdad para personas negras, LGBTI, mujeres y jóvenes](#).

Otros sindicatos han adoptado iniciativas similares, como es el caso del [Grupo de Trabajo Antirracista del TUC](#) (Reino Unido), que pone énfasis tanto en apoyar a las personas trabajadoras como en transformar los propios sindicatos y el contexto social: “el Grupo de Trabajo lidera la campaña renovada del movimiento sindical contra el racismo en el trabajo. Se establecen conexiones con personas trabajadoras afrodescendientes en todo el Reino Unido para conocer sus experiencias. Y se elaborarán recomendaciones sobre cómo abordar el racismo estructural en el Reino Unido, en los lugares de trabajo y en los propios sindicatos”. Para poder medir el grado de consecución de los objetivos fijados por la iniciativa, se introdujo el [rastreador antirracista](#), que establece metas medibles en varios niveles: negociación colectiva, organización, campañas y lucha contra el racismo en los sindicatos.

[Ver.di queer](#) es el subgrupo LGBTIQ dentro del sindicato alemán Ver.di, dedicado a la defensa de los derechos de las personas trabajadoras queer. Ver.di queer no es solo un grupo de trabajo transversal de personas afiliadas al sindicato, sino que está reconocido dentro del sindicato como un grupo afiliado. Esto conlleva una participación oficial en los procesos de toma de decisiones sindicales; mejores recursos y apoyo financiero para proyectos LGBTIQ; y una mayor influencia sobre los convenios colectivos y las normativas laborales que beneficien a los empleados LGBTIQ.

Experiencias similares están ampliamente presentes en otros sindicatos alemanes, como el GEW (Sindicato de Educación de Alemania) activo en el sector educativo: en 2021, el Caucus Federal de Lesbianas y Gais del GEW se convirtió en el [Comité Federal Queer](#), reconocido en los estatutos del sindicato.

La confederación sindical alemana DGB ha promovido la [Conferencia LSBTIQ\\*](#), para promover los derechos y oportunidades de las personas trabajadoras LGBTQI+ en el lugar de trabajo. Además de ponencias y talleres orientados a la práctica, la conferencia ofreció un espacio para el intercambio y la creación de redes entre personas expertas de la empresa, grupos de interés y otros actores. Los temas abordados tuvieron en cuenta la especificidad del sistema alemán de relaciones laborales y, en particular, el papel de los comités de empresa en la representación de la diversidad expresada por las personas trabajadoras en los lugares de trabajo.

**#ReinoUnido, #Alemania  
#Racismo, #Sexismo, #LGBTQI+,**

## Lecciones aprendidas para innovar la organización sindical mediante un enfoque interseccional:



- ▶ La interseccionalidad tiene el potencial de generar cambios dentro de la propia organización sindical: los espacios de debate y representación de grupos específicos de afiliadas y afiliados pueden reforzar las oportunidades de participación de las personas trabajadoras y enriquecer la diversidad de los propios sindicatos.
- ▶ Reconocer la diversidad expresada por la base afiliada debe reflejarse en la diversidad de la organización sindical en todos los niveles, incluyendo los puestos de liderazgo: promoviendo los roles y las responsabilidades de las personas jóvenes, las mujeres y las minorías dentro de los sindicatos

### 5.4 Un enfoque interseccional en la relación con las personas trabajadoras: acogerlas, informarlas y escucharlas

El cambio cultural, programático y organizativo debe reflejarse en un nuevo enfoque en la relación entre los sindicatos y las personas trabajadoras: se trata de pensar en espacios seguros y acogedores que respeten la diversidad y expresen las necesidades de las personas trabajadoras, tanto en el lugar de trabajo como fuera de él.

*Espacios y relaciones acogedoras con las personas trabajadoras en el lugar de trabajo*

Es fundamental conocer la situación de las personas trabajadoras y escuchar sus demandas y su experiencia de discriminación. Acoger adecuadamente a las personas trabajadoras es esencial para establecer una relación, y puede hacerse de diferentes formas (en las sedes sindicales o a través de redes sociales), pero la relación directa entre las personas trabajadoras y las y los representantes sindicales en el lugar de trabajo sigue siendo esencial. Algunas experiencias han introducido espacios presenciales de acogida y escucha a nivel de empresa para personas migrantes o refugiadas ([Fluchtpunkt Laden](#), IGMetall, Alemania).



**#Alemania**  
**#PersonasMigrantes**

*Escuchar a las personas trabajadoras, también fuera del lugar de trabajo*

Una persona trabajadora que sufre discriminación, acoso o intimidación en el trabajo puede tener dificultades para denunciarlo y, especialmente, para encontrar un lugar seguro donde hacerlo. Varios sindicatos ofrecen servicios que lo hacen posible, protegiendo completamente la privacidad de la persona trabajadora, como el [Teléfono confidencial](#) activado por el sindicato FNV (Países Bajos) para personas que experimentan acoso, intimidación o discriminación. La presentación del servicio aclara que nadie queda excluido (edad, género, orientación sexual, discapacidad, raza, religión, nacionalidad); se proporcionan definiciones interseccionales de los actos contra las personas trabajadoras y se tienen en cuenta los efectos a nivel físico, mental y de dignidad personal. Otros sindicatos promueven servicios similares, tanto de forma general ([línea de ayuda de derechos laborales de SAK](#), Finlandia) como específicos para cuestiones como la violencia y el acoso por razón de género en el trabajo.



**#PaísesBajos, #Finlandia, #Racismo, #Género, #LGBTQI+, #Discapacidad, #Discriminaciónporedad**

### *Campañas de información y sensibilización dirigidas*



Las campañas informativas sobre los derechos de las personas trabajadoras son una parte esencial del trabajo de los sindicatos. La comunicación y la información deben, por supuesto, estar dirigidas y tener en cuenta las especificidades de sus destinatarios. La guía [Tus Derechos como Trabajador](#), elaborada por el sindicato SIPTU (Irlanda), fue concebida específicamente para personas refugiadas y solicitantes de asilo, con el fin de ofrecer orientación sobre la legislación laboral, las oportunidades de inclusión social y cómo proteger sus derechos, teniendo en cuenta la situación particular de las mujeres y de las personas jóvenes.

Existen innumerables campañas de sensibilización promovidas por sindicatos sobre temas de discriminación, en particular sobre racismo, personas migrantes y violencia de género. Un ejemplo es la iniciativa del sindicato IG Metall (Alemania) titulada [¡Respeto! No hay lugar para el racismo](#). En todo el país, promueve una cooperación basada en el respeto y la solidaridad. Este compromiso continúa apoyando a IG Metall en tiempos de creciente violencia por parte de la extrema derecha.

**#Irlanda, #Alemania**

**#PersonasMigrantes, #Racismo, #Juventud,**

**#Género**

### *Una comunicación accesible para implicar a las personas trabajadoras que sufren discriminación*



El material informativo y las guías sobre cómo combatir la discriminación y acceder a los derechos laborales pueden ser una herramienta importante de la acción sindical. Los servicios en línea interactivos y las líneas de ayuda también se están volviendo cada vez más populares, como parte de estrategias más amplias de sindicalismo digital. Los servicios y dispositivos digitales permiten una mayor interactividad y una comunicación dirigida a grupos específicos, pero sigue siendo esencial ofrecer también información general que pueda implicar a las personas trabajadoras y redirigirlas a servicios más específicos.

Este enfoque se refleja en muchas páginas web de sindicatos nacionales y sectoriales, que incluyen páginas de inicio sobre derechos laborales, secciones de preguntas frecuentes, rutas guiadas hacia asistencia legal mediante servicios telefónicos y presenciales en las sedes sindicales. Incluso juegos sencillos sobre conocimientos básicos de derechos laborales pueden ofrecer una forma acogedora e inclusiva de acercar a las personas trabajadoras, como es el caso de las páginas web multilingües ([¿Conoces tus derechos laborales?](#)) de la organización central de sindicatos finlandeses (SAK).

**#Finlandia**

## Lecciones aprendidas para fortalecer la relación entre los trabajadores y el sindicato a través de un enfoque interseccional:



- ▶ Un enfoque interseccional se basa en la relación con las personas trabajadoras, comenzando por espacios de acogida, escucha y diálogo en los lugares de trabajo que reconozcan y respeten la diversidad.
- ▶ La relación con las personas trabajadoras debe utilizar todos los canales disponibles, incluso fuera del lugar de trabajo, tanto mediante métodos tradicionales de contacto (sedes sindicales) como a través de herramientas tecnológicamente innovadoras (redes sociales, líneas de atención telefónica).
- ▶ La comunicación desempeña un papel esencial en una relación con las personas trabajadoras que no puede darse por sentada ni limitarse al espacio laboral. Un enfoque dirigido (a grupos específicos y sus necesidades) debe integrarse con una comunicación accesible y abierta para implicar a las personas trabajadoras, especialmente a aquellas que sufren discriminación interseccional.

### 5.5 Las herramientas para desarrollar conocimiento interseccional: archivos, datos, conocimiento experto para el aprendizaje continuo

El enfoque interseccional también debe orientar la organización de los recursos informativos en los que se apoya el sindicato para analizar las desigualdades y actuar en consecuencia. Por un lado, es necesario sistematizar el legado de convenios colectivos firmados por los sindicatos mediante archivos y observatorios; por otro lado, debe fomentarse la recopilación de datos e información sobre discriminación, igualdad, diversidad e inclusión en todos los niveles, desde el institucional hasta el empresarial.

#### *Creación y acceso a archivos y bases de datos de buenas prácticas interseccionales en la negociación colectiva*

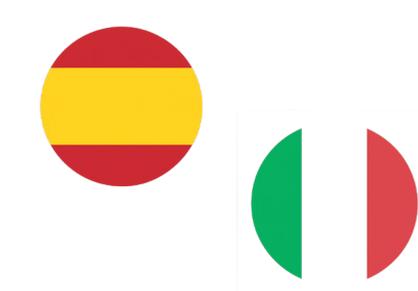


En esta perspectiva, la recopilación sistemática de buenas prácticas en la negociación colectiva puede sin duda servir para mejorar la formación sindical sobre la base de prácticas existentes que siempre pueden desarrollarse más desde una dimensión interseccional. Esta acción está en el núcleo del proyecto TUAD, pero también es un esfuerzo que los sindicatos ya vienen realizando tanto a nivel europeo como nacional. Recoger y analizar buenas prácticas de negociación es una forma de incentivar y fomentar la expansión y la innovación en la acción sindical. No son infrecuentes las recopilaciones de convenios colectivos organizadas por temas específicos y posibles motivos de acción contra la discriminación. Además de las prácticas más extendidas basadas en el género o contra el racismo, los derechos LGBTQI+ también son objeto de negociación. Todo esto debe reforzarse e innovarse desde una perspectiva interseccional.

El Comité Sindical Europeo de la Educación (ETUCE) aloja en su sitio web [una base de datos de buenas prácticas](#) en negociación colectiva, diálogo social, formación y mucho más, con el objetivo de fortalecer a los sindicatos para que sean más inclusivos y activos en la lucha contra la discriminación en diferentes ámbitos (migración, discapacidad, género, LGBTI, personas con orígenes sociales desfavorecidos). La base de datos ha recopilado 142 expedientes procedentes de 31 países.

A nivel nacional, varios proyectos específicos de formación sindical contra la discriminación presentan recopilaciones de buenas prácticas y ejemplos de cláusulas para convenios colectivos, en particular sobre género, racismo/migración, LGBTQI+ ([Igualdad y diversidad en los convenios colectivos, CC.OO, España](#)).

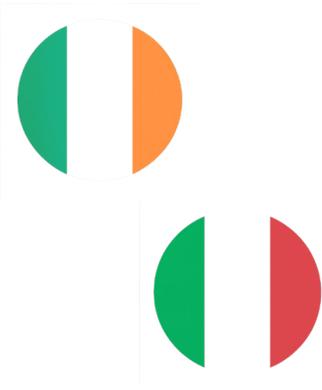
En Italia, la confederación sindical CGIL y la Fondazione Giuseppe Di Vittorio han creado observatorios y archivos sobre [negociación colectiva a nivel de empresa](#) (disponibles para los afiliados sindicales) y sobre [negociaciones en materia de bienestar social y local](#) (accesibles al público); se recopilaron y archivaron varios miles de acuerdos clasificados por los temas cubiertos en cada acuerdo (incluyendo discriminación, igualdad de oportunidades, igualdad e inclusión), así como por sus destinatarios (mujeres, personas mayores, personas migrantes, personas LGBTQI+, trabajadores precarios).



**#UE, #España, #Italia**  
**#PersonasMigrantes, #Género, #LGBTQI+,**  
**#Discapacidad, #Edadismo**

*Recopilación  
sistemizada de  
datos interseccionales  
para negociar en el  
lugar de trabajo*

Recopilar datos e información sobre la situación de las personas trabajadoras o de los grupos de población vulnerables puede ayudar a analizar las necesidades e identificar situaciones de discriminación generalizada y silenciosa, más allá de los casos específicos que afectan a personas individuales. En este sentido, existen diversas experiencias dedicadas a reforzar la iniciativa sindical mediante una sólida base de datos y documentación. El reto reside en utilizar estos datos desde un enfoque interseccional, capaz de considerar las dimensiones que pueden agravar la discriminación en un sector, tipo de trabajo o lugar de trabajo concretos.



Recopilar, analizar y utilizar datos para apoyar la negociación colectiva no es una tarea sencilla, y los sindicatos han elaborado guías que ayudan en este sentido: [Informes sobre la brecha salarial de género: Orientaciones para los sindicatos sobre la eliminación de las diferencias salariales entre mujeres y varones y su inclusión en la negociación colectiva](#) (ICTU, Irlanda).

En Italia, el sindicato CGIL ha llevado a cabo varias encuestas a nivel territorial sobre las necesidades de las personas trabajadoras, las comunidades locales y los usuarios de los servicios sociales, tanto en colaboración con universidades como de forma autónoma. A nivel nacional, en 2021 y 2022, la CGIL promovió una [investigación sobre el trabajo](#) realizada por la Fondazione Di Vittorio con un grupo de investigación y la participación de todas las federaciones sectoriales de la CGIL. Los encuestados fueron más de 30.000, empleados en todos los sectores y cubriendo casi cualquier profesión y tipo de contrato laboral. Algunos capítulos del estudio también se centraron en la situación específica de las mujeres, jóvenes y personas trabajadoras migrantes.

**#Irlanda, #Italia**  
**#Género, #Juventud, #PersonasMigrantes**

Varios sindicatos apoyan los programas de investigación de institutos sindicales de investigación, mientras que en otros contextos es más común la cooperación con universidades y organizaciones privadas de investigación. La participación de los sindicatos en la realización de estudios e investigaciones también puede representar una oportunidad para establecer nuevas relaciones con organizaciones de investigación, académicos, expertos e investigadoras e investigadores. Esto también puede ayudar indirectamente a los sindicatos a construir una conexión más amplia con organizaciones de la sociedad civil.

**Lecciones aprendidas para rediseñar el enfoque sobre los datos, los recursos informativos y el conocimiento desde una perspectiva interseccional:**



**LESSONS  
LEARNT**

- ▶ El enfoque interseccional debe ser el eje central en la organización de los recursos informativos, comenzando por aquellos propios de los sindicatos: archivos y bases de datos accesibles que recopilen buenas prácticas de negociación colectiva interseccional.
- ▶ En el análisis de estadísticas nacionales y locales, así como en el análisis de la plantilla a nivel de empresa, es necesaria una recopilación sistematizada de datos interseccionales para poder negociar en el lugar de trabajo.
- ▶ El análisis de datos relevantes para reconocer desigualdades y discriminaciones en el mundo laboral puede ser una oportunidad para consolidar un conocimiento compartido dentro de toda la organización sindical. Además, promover informes e investigaciones sobre discriminación puede fomentar relaciones fructíferas con personas expertas, investigadoras, académicas y organizaciones de la sociedad civil que desarrollan prácticas de investigación.



## CAPÍTULO 6 — RECOMENDACIONES PARA ABORDAR LA DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL

Debido a su complejidad, abordar la discriminación interseccional requiere estrategias y acciones multidimensionales. En esta lucha, los sindicatos son actores clave, ya que pueden abogar por políticas inclusivas, representar las voces de diversos trabajadores y promover cambios estructurales en los lugares de trabajo y más allá de ellos.

En este capítulo se esbozan recomendaciones políticas concretas para abordar las causas profundas de la discriminación, así como apoyar a los sindicatos en esta lucha contra la discriminación interseccional, en particular la relacionada con el racismo, el edadismo, la desigualdad de género, los derechos de las personas LGBTIQ+ y la inclusión de las personas con discapacidad. Al incorporar un enfoque interseccional en sus prácticas internas, estrategias de negociación colectiva y actividades de promoción, los sindicatos pueden convertirse en poderosos agentes del cambio jurídico y social. Sus acciones aumentan la sensibilización, promueven entornos de trabajo inclusivos y contribuyen a configurar sociedades más justas y equitativas.

Además, el papel de las instituciones, los gobiernos y las patronales como interlocutores sociales es fundamental para promover la igualdad interseccional a través de marcos políticos integrales e inclusivos. Este capítulo también ofrece recomendaciones específicas para orientar sus acciones a la hora de abordar las formas de discriminación superpuestas e impulsar un cambio sistémico en el mundo laboral.

Los sindicatos europeos participan en el diálogo social. A menudo, los programas y directrices sindicales definen objetivos de cambio interno, tanto a nivel organizativo como político. Desarrollar perspectivas autónomas de cambio es esencial para que los sindicatos estén preparados para estos procesos, tanto en relación con los interlocutores sociales y las instituciones como dentro de sus propias estructuras. Existen plataformas de diálogo con instituciones, empresarios y movimientos sindicales. Las siguientes recomendaciones se basan en el trabajo del proyecto TUAD y se centran, específicamente, en la adopción de un enfoque interseccional para la lucha contra la discriminación en las acciones institucionales y sindicales.

### 6.1 Recomendaciones para Instituciones Nacionales y Europeas

Para abordar la discriminación interseccional tanto en los mercados laborales como en las sociedades de la UE, es necesario realizar esfuerzos coordinados a todos los niveles institucionales, integrando la interseccionalidad en las políticas laborales, en los marcos normativos y en las protecciones sociales nacionales y de la UE.

Las instituciones nacionales y europeas desempeñan un papel fundamental a la hora de establecer los marcos jurídicos y políticos que favorecen la inclusión en el lugar de trabajo y la equidad en el mercado laboral. A través de la acción legislativa, las políticas públicas y la aplicación de leyes contra la discriminación pueden sentar las bases para conseguir lugares de trabajo y sociedades más inclusivos. Además, instituciones como los organismos nacionales de igualdad, los ministerios de Trabajo y las agencias reguladoras son esenciales para supervisar el cumplimiento, facilitar el diálogo entre los interlocutores sociales e impulsar reformas que garanticen que la discriminación interseccional se aborda de forma sistemática.

#### **Concretamente, las instituciones europeas deberían:**

- ▶ Introducir y fomentar el reconocimiento de la «discriminación interseccional» en la legislación europea en materia de lucha contra la discriminación, la diversidad, la igualdad y la inclusión. Asimismo, debería adoptarse una interpretación amplia a la hora de definir las dimensiones de la interseccionalidad que tuviera en cuenta la relevancia del estatus socioeconómico.
- ▶ Adoptar y aplicar la «Directiva Horizontal» contra la discriminación desde un enfoque interseccional para armonizar la protección dentro y fuera del lugar de trabajo.
- ▶ Definir sanciones claras y ejecutables en caso de incumplimiento de los principios antidiscriminatorios y de igualdad.
- ▶ Reconocer la dimensión interseccional en la aplicación de la jurisprudencia en los casos de discriminación

múltiple presentados ante los tribunales europeos.

- ▶ Reconocer la discriminación interseccional en los instrumentos programáticos y operativos de la UE (v.g. estrategias, planes de acción, fondos).
- ▶ Mejorar los mecanismos de supervisión y rendición de cuentas para hacer un seguimiento de los avances en las políticas de discriminación interseccional. Esto incluye definir y desarrollar criterios e indicadores interseccionales para las evaluaciones de eficacia e impacto de los programas de la UE contra la discriminación.
- ▶ Implicar a los interlocutores sociales en todos los pasos posibles para definir los objetivos de igualdad, el seguimiento y la evaluación.
- ▶ Capacitar a los agentes sociales, especialmente a los interlocutores sociales, para abordar la interseccionalidad mediante la asignación de recursos adecuados para el desarrollo de capacidades.
- ▶ Formalizar un enfoque interseccional en la selección, recogida y tratamiento de datos estadísticos a nivel europeo (Eurostat) y en las encuestas realizadas (Eurobarómetro).
- ▶ Animar a los gobiernos nacionales a aplicar políticas interseccionales en todas las dimensiones, incluidos los sistemas laborales y de protección social.

#### **Concretamente, las instituciones nacionales deberían:**

- ▶ Reforzar los marcos jurídicos mediante la integración de la discriminación interseccional y la incorporación de su reconocimiento en la legislación laboral nacional y en el mandato de actuación de todos los organismos y agencias nacionales responsables de su aplicación (v.g. inspecciones de trabajo, organismos de verificación, marcos sancionadores).
- ▶ Potenciar el desarrollo de instrumentos jurídicos para proteger a las y los trabajadores que se enfrentan a múltiples formas de discriminación.
- ▶ Introducir un enfoque interseccional para evaluar la eficacia y el impacto de las políticas públicas, prestando especial atención a las políticas sociales de inclusión e integración (v.g. escuela, sanidad, asistencia, vivienda).
- ▶ Introducir en las legislaciones nacionales incentivos para que las empresas públicas o privadas adopten medidas e instrumentos antidiscriminatorios, así como sanciones para aquellas que no las cumplan.
- ▶ Prever cláusulas no discriminatorias en los programas de apoyo y financiación de las empresas, basadas en la verificación del cumplimiento de criterios objetivos y en evaluaciones conjuntas entre sindicatos y empresas

## 6.2 Recomendaciones sindicales (para los sindicatos)

Las acciones específicas de educación y sensibilización pueden tener un profundo impacto interno en los sindicatos y un efectivo efecto multiplicador. Las buenas prácticas muestran la importancia de dotar a los sindicatos de todos los niveles de herramientas para identificar y abordar la discriminación que afecta a las y los trabajadores en todas las dimensiones interseccionales, como el género, la raza, la discapacidad, la orientación sexual y la edad. Los sindicatos deben adoptar medidas activas para garantizar que los órganos de dirección reflejen la diversidad de la plantilla, en particular promoviendo la participación de miembros de comunidades infrarrepresentadas y marginadas, así como creando y manteniendo asociaciones con organizaciones centradas en los derechos humanos, la justicia social y la lucha contra la discriminación para ampliar su impacto y beneficiarse de las experiencias compartidas. Para ello, es crucial que la interseccionalidad siga siendo una prioridad en las agendas sindicales para impulsar la transformación interna y, como consecuencia, influir en el cambio externo. Esto puede desarrollar una conciencia interseccional profunda y generalizada entre todos los sindicatos, así como promover las acciones necesarias para empoderarlos en los lugares de trabajo (en particular para hacer cumplir la protección interseccional y la inclusividad). En otra dimensión, los sindicatos deben seguir implicados en la sociedad y mantenerse en contacto con las organizaciones de la sociedad civil para aumentar su poder de defensa y mantener la igualdad interseccional en un puesto destacado de la agenda institucional y civil.

### **Concretamente, los sindicatos deberían:**

- ▶ Construir una agenda sindical inclusiva fomentando las relaciones con las comunidades locales, los movimientos sociales y las organizaciones de la sociedad civil, e implicando a los partidos democráticos y progresistas en la lucha contra la extrema derecha.
- ▶ Desarrollar modelos organizativos, tanto a escala nacional como sectorial, que conecten las cuestiones de la no discriminación interseccional, la diversidad, la igualdad y la inclusión. Esto también puede hacerse mediante comparaciones constantes entre sindicalistas responsables de motivos de discriminación específicos (v.g. género, juventud, discapacidad, migración, racismo, LGBTQI+).
- ▶ Adoptar estrategias y acciones formales de capacitación sindical para reforzar la participación y el papel de los grupos infrarrepresentados, incluidos los que se encuentran en condiciones socioeconómicas precarias.
- ▶ Apoyar las iniciativas de base que defienden los derechos de las y los trabajadores que se enfrentan a múltiples factores de discriminación, ofreciéndoles recursos financieros, apoyo de personal, mayor visibilidad pública y herramientas y plataformas para defender sus derechos e intereses.
- ▶ Crear espacios y ocasiones para que las y los trabajadores y los grupos afectados por la discriminación interseccional se reúnan, intercambien puntos de vista y compartan experiencias (v.g. en las Conferencias Anuales con sesiones dedicadas durante los Congresos). Esto puede desarrollar una conciencia interseccional profunda y generalizada entre todos los sindicatos y promover las acciones necesarias para empoderar a los sindicalistas en los lugares de trabajo, en particular haciendo cumplir la protección interseccional y la inclusividad. En otro sentido, los sindicatos deben seguir participando en la sociedad y mantener contacto con las organizaciones de la sociedad civil para aumentar su poder de defensa y mantener la igualdad interseccional en un puesto destacado de la agenda institucional y civil.
- ▶ Aumentar la representación de las comunidades marginadas en las estructuras de dirección y toma de decisiones de los sindicatos. Esto también puede incluir el reconocimiento formal y la afiliación de dichos grupos al propio sindicato, con la consiguiente participación en la toma de decisiones.
- ▶ Desarrollar y aplicar programas de formación sobre el reconocimiento y la lucha contra la discriminación interseccional para los representantes sindicales de todos los niveles de la estructura sindical y en los lugares de trabajo.
- ▶ Incorporar la interseccionalidad en las políticas y estrategias sindicales para garantizar una representación y defensa inclusivas. Reforzar las alianzas con las organizaciones de la sociedad civil que trabajan en cuestiones interseccionales para aumentar los esfuerzos contra la discriminación interseccional.
- ▶ Fomentar el desarrollo de materiales educativos y herramientas sobre interseccionalidad para los miembros

de los sindicatos.

- ▶ Promover, a través de los medios de negociación, un sistema de servicios de bienestar inclusivos a escala local, regional y nacional. Adoptar un enfoque interseccional a la hora de negociar con las instituciones las principales cuestiones sociales (v.g. los cuidados informales, los cuidados de larga duración, el trabajo precario, la inclusión de las personas migrantes, la desigualdad de género, los problemas de vivienda, la conciliación de la vida laboral y familiar).
- ▶ Sensibilizar sobre los temas de interseccionalidad al entablar el diálogo social con los agentes sociales, incluyendo momentos de formación conjunta, seminarios y campañas de comunicación.

### 6.3 Recomendaciones para los sindicatos y los agentes sociales en el diálogo social

Para abordar eficazmente la discriminación interseccional en los lugares de trabajo es necesaria una respuesta global e institucionalizada, basada en los mecanismos del diálogo social. La interseccionalidad pone de manifiesto cómo diversas formas de discriminación interactúan para producir desventajas únicas y agravadas para determinados grupos de trabajadores. Los enfoques unidimensionales tradicionales no son suficientes para eliminar estas desigualdades estratificadas.

El diálogo social —incluida la negociación colectiva, la consulta y la cooperación entre empresarios, sindicatos y, en su caso, autoridades públicas— es fundamental para integrar las perspectivas interseccionales en las políticas del mercado laboral, las prácticas en los lugares de trabajo y en todos los entornos sociales. A través de un diálogo inclusivo y continuado, los agentes sociales pueden crear conjuntamente marcos de empleo equitativos, promover culturas organizativas inclusivas y garantizar que las medidas contra la discriminación interseccional se adapten, se apliquen y reflejen las diversas experiencias vividas. Por tanto, reforzar el papel del diálogo social en este contexto es esencial para avanzar hacia un cambio sistémico y fomentar un entorno tanto social como laboral justo, inclusivo y resiliente.

#### **Concretamente, los agentes sociales deberían:**

- ▶ Promover la colaboración entre empresarios y sindicatos para crear prácticas inclusivas en los lugares de trabajo.
- ▶ Promover «acuerdos antidiscriminación» horizontales a nivel empresarial/sectorial, incluida la dimensión interseccional.
- ▶ Desarrollar un enfoque interseccional de forma expresa a efectos de negociación que incluya: garantizar que la discriminación interseccional se aborde de forma explícita en las negociaciones y los convenios colectivos; e integrar la interseccionalidad en todos los temas relacionados con la organización del trabajo (v.g. jornada laboral, organización del trabajo, salud y seguridad, oportunidades de carrera, formación, conciliación de la vida laboral y familiar).
- ▶ Adoptar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio en la negociación colectiva, contrarrestando cualquier sesgo y discriminación implícita.
- ▶ Garantizar la inclusión de cláusulas de igualdad en los convenios colectivos.
- ▶ En el marco de los derechos de información y consulta a nivel de empresa, deben implantarse sistemas de información para la recopilación de datos y prácticas de intercambio para combatir la discriminación interseccional.
- ▶ Ampliar el papel y la actividad de los comités paritarios en los lugares de trabajo sobre igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión en un sentido interseccional.
- ▶ Impartir cursos de formación conjunta sobre interseccionalidad (especialmente en antidiscriminación y enfoque de la negociación).
- ▶ Definir políticas inspiradas en la diversidad, la igualdad y la inclusión para la gestión del personal, la

contratación y la promoción profesional. Así como, establecer procedimientos y herramientas para proteger tanto a las y los trabajadores como a los representantes de la dirección de la discriminación interseccional.

- ▶ Mejorar, mediante la negociación, las políticas adoptadas unilateralmente por las empresas para luchar contra la discriminación (v.g. directrices éticas, códigos de conducta).
- ▶ Proporcionar servicios de apoyo y protección a las y los trabajadores víctimas de discriminación en los lugares de trabajo y/o en la comunidad.
- ▶ Promover mecanismos de seguimiento y verificación para detectar y abordar la discriminación (v.g. encuestas, grupos de trabajo, «pruebas de inclusión», evaluaciones de impacto interseccional).
- ▶ Desarrollar directrices que se incorporen en las políticas de contratación, promoción y retención transparentes y justas.
- ▶ Defender el diálogo intersectorial para garantizar un enfoque holístico a la hora de abordar la discriminación interseccional.
- ▶ A través de la negociación colectiva y el diálogo social tripartito, establecer una figura de representación de las y los trabajadores en la empresa que sean responsables de combatir la discriminación.



## CAPÍTULO 7 — GLOSARIO DE TÉRMINOS

Adoptar un lenguaje inclusivo y aprender los términos correctos para nombrar y cuestionar la discriminación son ahora temas importantes en la agenda sindical. El siguiente glosario propone las definiciones adoptadas por las principales OSC a nivel europeo y por las instituciones internacionales.

**Accesibilidad.** Es la creación de accesos para las personas con discapacidades, ya sean físicas o mentales, al entorno que les rodea; esto incluye el acceso al transporte, a la información y a las tecnologías de la comunicación. [citation](#)

**Bifobia.** El miedo, la ira irracional, la intolerancia y/o el odio hacia la bisexualidad y las personas bisexuales. [citation](#)

**Discapacidad.** Las personas con discapacidad son aquellas que tienen diversidades físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con numerosas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. [citation](#)

**Discriminación.** (Empleo y Ocupación) Toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación (...) [citation](#)

**Discriminación directa.** Situación en la que una persona recibe un trato menos favorable que otra debido a sus antecedentes o a determinadas características personales. [citation](#)

**Discriminación indirecta.** Se refiere a las normas institucionalizadas (leyes y prácticas) que pueden parecer neutrales, ya que se aplican por igual, pero que tienen peores efectos en unas personas que en otras. [citation](#)

**Discriminación interseccional.** Reconoce las dimensiones polifacéticas de la discriminación, basadas en características personales o en la intersección de categorías sociales/grupales. [citation](#) – La interseccionalidad tiene lugar sobre la base de varios motivos o características/identidades personales, que operan e interactúan entre sí al mismo tiempo de tal manera que resultan inseparables. [citation](#)

**Discriminación múltiple.** Un concepto que reconoce que las personas tienen identidades con múltiples capas y reconoce como tal que la discriminación puede producirse sobre la base de una, o múltiples, características percibidas. Esta discriminación puede crear, y a menudo crea, desventajas acumulativas (discriminación múltiple secuencial, discriminación múltiple aditiva, discriminación interseccional). [citation](#)

**Discriminación racial.** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública. [citation](#)

**Diversidad.** La práctica o cualidad de valorar positivamente, y por tanto implicar, a personas de distintos orígenes sociales y étnicos y de distintos géneros, orientaciones sexuales; más allá de la apariencia y el estatus, incluye ideas, perspectivas y valores diversos. [citation](#)

**Edadismo.** Se refiere a los estereotipos (cómo pensamos), los prejuicios (cómo sentimos) y la discriminación (cómo actuamos) hacia las personas en función de su edad. [citation](#)

**Equidad.** Igualdad de resultados gracias al reconocimiento de las diferencias estructurales que llevan a algunas personas a sufrir mayores desventajas que otras. [citation](#)

**Esteretipos.** Una visión generalizada o preconcepción sobre los atributos o características de una persona o grupo de personas. [citation](#)

**Expresión de género.** La forma en que una persona expresa su identidad de género a través de sus acciones y su apariencia. [citation](#)

**Homofobia.** Miedo, ira irracional, intolerancia y/u odio hacia la homosexualidad. [citation](#)

**Identidad de género.** El sentido de género profundamente percibido y experimentado por una persona; puede coincidir o no con el sexo que se le asignó al nacer. [citation](#)

**Igualdad de hecho.** La igualdad conseguida mediante el resultado de redistribuir recursos y poder; tiene en cuenta los efectos de la discriminación y las diferencias en el acceso a los recursos y la participación de las personas o grupos marginados. [citation](#)

**Inclusión.** Procesos y políticas que acogen a personas o grupos que pueden encarnar identidades marginadas, ofreciéndoles así dignidad y oportunidades de participar en la sociedad. [citation](#) – Inclusión activa. Significa permitir que todas las y los ciudadanos, especialmente los más desfavorecidos, participen plenamente en la sociedad, incluido el acceso al empleo. [citation](#)

**Interseccionalidad.** La teoría de que las diversas formas de discriminación centradas en la raza, el sexo, la clase social, la discapacidad, la sexualidad y otras formas de identidad no funcionan de forma independiente, sino que interactúan para producir formas particularizadas de opresión social. [citation](#) – La **Interseccionalidad** reconoce que la vida de las personas está determinada por sus identidades, relaciones y factores sociales. Estos factores se combinan para crear formas de privilegio y opresión que se entrecruzan en función del contexto de la persona y de las estructuras de poder existentes, como el patriarcado, el colonialismo, el imperialismo, la homofobia, el racismo y la discriminación contra las personas con discapacidad. Es importante recordar el potencial transformador de la interseccionalidad, que va más allá de centrarse meramente en el impacto de la intersección de identidades. [citation](#)

**LGBTQI+.** Este acrónimo hace referencia a las personas que se identifican con orientaciones sexuales o identidades de género no heteronormativas, entre ellas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, queer e intersexuales; como consecuencia de su identidad, que puede ser declarada abiertamente o privada, se enfrentan a obstáculos específicos a la hora de acceder a sus derechos sociales. [citation](#)

**Negociación colectiva.** Es una serie de negociaciones entre empresarios y trabajadores, que actúan en sus respectivas capacidades a través de representantes o por ellos mismos, con el objetivo de acordar conjuntamente las condiciones laborales, las condiciones de empleabilidad y los salarios. [citation](#) – **Negociación colectiva.** Es clave para una gobernanza inclusiva y eficaz del trabajo. La negociación colectiva es un principio y un derecho fundamental en el trabajo. El reconocimiento efectivo de este derecho permite negociaciones voluntarias entre empresarios (u organizaciones de empresarios) y organizaciones de trabajadores, que pueden dar lugar a un convenio colectivo. [citation](#).

**Normas sociales.** Normas generales y no escritas sobre los modales que se espera que adopten las personas en determinados entornos y situaciones o dentro de determinados grupos sociales. [citation](#)

**Orientación sexual.** La atracción emocional, afectiva y/o sexual de una persona hacia otras personas del mismo sexo, de distinto sexo o de varios sexos; es independiente de la identidad de género de una persona. [citation](#)

**Prejuicios inconscientes.** Estereotipos sociales sobre grupos de personas que las y los individuos se forman al margen de su propia conciencia. [citation](#)

**Racismo estructural.** Es producto de un sistema en el que las políticas públicas, las prácticas institucionales, las representaciones culturales y otras normas funcionan de diversas maneras para perpetuar la desigualdad racial, y ha sido una característica de los sistemas sociales, económicos y políticos en los que todos existimos. El racismo estructural se refiere no sólo a la discriminación, sino también a la desventaja sistemáticas a las que se enfrentan los grupos minoritarios raciales y étnicos dentro de las estructuras sociales, económicas y políticas. [citation](#)

**Roles de género.** Normalmente dictados por el género y las normas sociales, estos roles son las responsabilidades que se espera que se cumplan en una sociedad determinada; por ejemplo, incluyen las relaciones/roles de reproducción (cuidados y hogar) y de producción (mantenimiento del hogar). [citation](#)

**Sesgo.** Es la inclinación o prejuicio a favor o en contra de una persona o grupo; se refiere especialmente a los resultados del trato injusto entre personas o grupos. [citation](#)

**Sexismo.** Creencia en la clasificación de los sexos basada en ideas sobre la naturaleza de los sexos y los roles sociales derivados de ellos. [citation](#)

**Sindicatos inclusivos.** Los sindicatos tienen que representar a la sociedad, así como y organizar y ser un lugar seguro para las mujeres, las personas de color, la comunidad LGBTI y los trabajadores con discapacidad (y de todas las edades). [citation](#)

**Transfobia.** Se refiere a creencias, opiniones, actitudes y comportamientos culturales y personales negativos basados en el prejuicio, el asco, el miedo y/o el odio hacia las personas trans o contra las variaciones de la identidad de género y la expresión de género. [citation](#)

**Violencia de género.** Acción aflictiva ejercida contra una persona por razón de su sexo; la violencia puede describirse como física, sexual o psicológica, y también puede referirse a la violencia que afecta de forma desproporcionada a las personas de un determinado sexo. [citation](#)

**Xenofobia.** Actitudes, prejuicios y comportamientos que rechazan, excluyen y a menudo vilipendian a las personas, basándose en la percepción de que son extraños o extranjeros para la comunidad, la sociedad o la identidad nacional. [citation](#)

**TRADE UNIONS**  
**AGAINST**  
**DISCRIMINATION**



**Read More**

