

TRADE UNIONS

AGAINST

DISCRIMINATION

**CAJA DE HERRAMIENTAS
DE INTERSECCIONALIDAD**



PREÁMBULO

Esta caja de herramientas ha sido desarrollado en el marco del proyecto **Sindicatos contra la Discriminación (TUAD, por sus siglas en inglés)** para ayudar a los sindicatos a reconocer y abordar la discriminación interseccional, entendida como aquella en la que distintos aspectos de la identidad se combinan para dar lugar a formas únicas de exclusión.

El proyecto se basa en las **experiencias** de las personas afiliadas a los sindicatos para promover enfoques inclusivos en la negociación colectiva, la representación en el lugar de trabajo y las prácticas sindicales. Supone un cambio de enfoque: de ver la discriminación como incidentes aislados a reconocerla como un problema estructural que requiere respuestas sistémicas.

TUAD también busca **reforzar la capacidad de los sindicatos** tanto en el ámbito laboral como más allá, fomentando la colaboración con actores sociales para influir en las políticas públicas y defender los valores humanos.

La discriminación puede producirse por diversos motivos, que a menudo se entrecruzan de manera compleja. El proyecto TUAD se centró en las intersecciones entre discapacidad, racismo, género, edadismo e identidad LGBTQI+. No obstante, otros factores como la religión, la nacionalidad, el origen étnico o la situación socioeconómica también pueden generar exclusión y trato desigual. Las experiencias de discriminación de las personas dependen de cómo estos factores se combinan en sus vidas. **Reconocer esta diversidad de experiencias es fundamental para construir estrategias sindicales inclusivas y respuestas eficaces frente a la desigualdad.**

Esta caja de herramientas ofrece instrumentos prácticos, estrategias y ejemplos para ayudar a los sindicatos a construir lugares de trabajo y sociedades más justas e inclusivas.



EMPODERAR A LOS SINDICATOS HACIA LA IGUALDAD INTERSECCIONAL

El objetivo principal de esta caja de herramientas es servir como un recurso práctico para la formación sindical sobre cómo **reconocer, abordar y prevenir la discriminación** desde una **perspectiva interseccional**. Ofrece conceptos claros, ejemplos reales y herramientas prácticas que permiten a las personas representantes sindicales y activistas desarrollar **prácticas de igualdad más inclusivas**.

De hecho, la discriminación no ocurre en incidentes aislados, sino que constituye un problema estructural **que afecta a las personas de forma múltiple, superpuesta e interconectada**. Este conocimiento empodera a los sindicatos y **fortalece su capacidad para promover la igualdad** en todas sus áreas de actuación.



Esta **caja de herramientas** está diseñada para los actores sindicales que trabajan en la promoción de la igualdad y la inclusión desde una **perspectiva interseccional reforzada**.

Ya sea negociando convenios, apoyando a la afiliación o transformando las prácticas dentro y fuera de las estructuras sindicales, aquí se puede encontrar una guía práctica para reconocer y abordar la discriminación interseccional de una manera más efectiva.

LA INTERSECCIONALIDAD

...tiene su origen en los estudios feministas de finales del siglo XX

...desafía

los enfoques unidimensionales de la discriminación al mostrar que las jerarquías sociales **NO** operan de forma aislada

...se refiere

a formas entrelazadas de desigualdad que experimentan las personas cuando múltiples aspectos de su **identidad** interactúan dentro de **sistemas de poder y exclusión**



EJEMPLOS DE DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL

La discriminación salarial por razón de género, en la que el sexo de la víctima desempeña un papel crucial, puede adoptar muchas formas diferentes en la práctica.

Una mujer migrante que usa velo puede enfrentarse a desventajas basadas en el género, la clase social, la raza y la religión, que en conjunto pueden producir una forma única y más arraigada de marginalización.

Una mujer migrante de 45 años con discapacidad puede enfrentarse a desventajas acumuladas a la hora de encontrar empleo, que no se comprende si se analiza cada factor por separado.

Una persona joven migrante LGBTQI+ puede sufrir discriminación en el trabajo y en la sociedad no solo por su orientación sexual, sino también por su edad y su origen.

Las personas jóvenes romaníes LGBTQI+ enfrentan mayores dificultades para encontrar trabajo y acceder a los procedimientos de contratación.



LA INTERSECCIONALIDAD

...identifica una perspectiva en la que **las formas de opresión no están separadas**, sino que a **menudo actúan conjuntamente**, impactando la vida diaria tanto en el **ámbito laboral** como en **la sociedad**.

“...es una lente a través de la cual puedes ver de dónde viene el poder, dónde colisiona, dónde se entrelaza y se cruza.”

Kimberlé Crenshaw
(Jurista y creadora del término)



“...es necesaria para lograr una igualdad sustantiva real para todas las personas.”

Equal Rights Trust

“...es una forma de entender y analizar la complejidad del mundo, de las personas, de las experiencias humanas y de la sociedad.”

EIGE



LA INTERSECCIONALIDAD

“Puede implicar la intersección de distintos ejes de discriminación o desigualdad, donde la persona trabajadora pertenece a uno o varios grupos protegidos frente a la discriminación por razón de sexo, por un lado, y por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, por el otro.”

Directiva de la UE sobre transparencia salarial

“La teoría de que diversas formas de **discriminación** centradas en la raza, el género, la clase, la discapacidad, la sexualidad y otras **identidades** no actúan de forma independiente, sino que interactúan para producir **formas específicas de opresión social.**”

Naciones Unidas

“Una forma de pensar la identidad y su relación con el poder.” ONU Mujeres

“La comprensión de que la interacción de dos o más motivos de discriminación puede producir una desventaja cualitativamente distinta a la de esos factores actuando por separado.”

Consejo de Europa

La interseccionalidad ayuda a comprender cómo **diferentes formas de discriminación** pueden superponerse y crear **formas únicas de desventaja.**

“El concepto de interseccionalidad reconoce que **múltiples factores de ventaja y desventaja moldean las vidas**, experiencias y oportunidades de las personas, incluyendo género, etnicidad, clase, sexualidad, discapacidad y otras características.”

EIGE

Romaní

origen

etnia

color

de piel

Más de la mitad de las personas encuestadas afirman que existe **discriminación generalizada** en su país por motivo de ser romaní (65%), color de piel (61%), origen étnico (60%), identidad de género (ser trans, 57%) u orientación sexual (54%)

EUROBARÓMETRO sobre la discriminación en la Unión Europea

orientación sexual

identidad de género

situación socioeconómica

apariencia

opinión política

género

edad

Alrededor de 1 de cada 5 personas declara haber sufrido discriminación o **acoso** en los últimos 12 meses (un aumento de 4 puntos respecto a 2019). Las formas de discriminación o acoso más mencionadas son aquellas basadas en la edad, el género, las opiniones políticas, la situación socioeconómica y la apariencia física general.

EUROBARÓMETRO sobre la discriminación en la Unión Europea

El 51,3% de las personas con discapacidad en la UE27 **están empleadas**, pero esta **cifra baja** al 49% en mujeres y al 47,4% entre jóvenes

Foro Europeo de la Discapacidad

discapacidad

mujeres

juventud

La brecha salarial de género no ajustada (2023) fue del 12%, y las cifras son mucho más altas si se considera **la brecha ajustada**.

Eurostat



Los porcentajes de **empleo a tiempo parcial** fueron considerablemente más altos en las mujeres que en los hombres en todas las categorías de ciudadanía, oscilando entre el 27,1% para las nacionales y el 36,5% para las mujeres extracomunitarias, mientras que en el caso de los hombres las cifras iban del 7,4% para los nacionales al 12,2% para los extracomunitarios.

Eurostat

En 2023, **las tasas de desempleo** por sexo, edad y ciudadanía para personas de entre 25 y 54 años mostraron disparidades significativas: 5,5% en hombres de países de la UE27, 9,8% en hombres de países no pertenecientes a la UE27, 7,8% en mujeres de países de la UE27 y 13,9% en mujeres de países no pertenecientes a la UE27.

Eurostat

El **aumento de la inflación** y del coste de la vida ha situado a las personas de ascendencia africana en un mayor **riesgo de pobreza** en comparación con la población general. Aproximadamente un 33% **tiene dificultades para llegar a fin de mes** y un 14% no puede permitirse mantener **su hogar caliente**, frente al 18% y el 7% respectivamente de la población general. Incluso encontrar **una vivienda** representa un desafío: un 31% afirma haber sido discriminado racialmente al intentar alquilar un alojamiento.

FRA Las personas negras en la UE enfrentan un racismo creciente

Al buscar empleo o en el lugar de trabajo, el 43% de las mujeres trans y el 35% de los hombres trans declararon haber sufrido discriminación por ser LGBTQI+, unas cifras que duplican las de sus homólogos cisgénero (16% y 19%, respectivamente).

FRA, Encuesta LGBTQI+ III



PERSONA TRABAJADORA

Presta atención: ¿hay alguna situación de discriminación o acoso a tu alrededor?

Probablemente sea interseccional...

Documéntala

Muestra solidaridad y apoyo si puedes

Habla con tu delegado/a sindical o da voz a las personas discriminadas a través de canales de denuncia y quejas anónimas

Involucra a la oficina sindical local

Infórmate: conoce cuáles son los derechos de las personas trabajadoras

Utiliza los canales de comunicación adecuados

Impulsa el cambio y forma parte de él haciéndote miembro o activista dentro de tu sindicato

Contribuye a construir lugares de trabajo más justos e inclusivos



La discriminación está extendida en todos los ámbitos sociales, no sólo en el lugar de trabajo. Por ejemplo, combatir la discriminación también puede implicar actuar en contextos como el deporte.

REPRESENTANTE SINDICAL EN LA EMPRESA

Participa en las oportunidades de formación ofrecidas por tu organización sindical o solicita alguna si no están disponibles.

Aprende a reconocer la discriminación interseccional.

Escucha con atención a las personas trabajadoras o afiliadas y toma en serio sus experiencias.

Intenta que el espacio sindical y el tiempo dedicado al sindicato en la empresa sean espacios seguros donde las personas discriminadas puedan compartir sus historias y recibir apoyo moral.

Documenta y aclara los casos.

Conoce las políticas.

Informa y empodera a las personas trabajadoras.

Actúa como defensor/a.

Escala los casos cuando sea necesario.

Promueve cambios estructurales.

Establece vínculos con compañeras/os de otras empresas o centros de trabajo.

Un enfoque más holístico para combatir la discriminación.



La perspectiva interseccional no debe limitarse a abordar la discriminación en el lugar de trabajo, sino también considerar el contexto socioeconómico más amplio y cómo los factores externos influyen en las experiencias laborales.

SINDICALISTAS INVOLUCRADAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Integra la interseccionalidad en las agendas de negociación.

Consulta a personas expertas del ámbito sindical, académico o de la investigación para conocer a fondo las cuestiones relacionadas con la discriminación interseccional.

Revisa ejemplos de interseccionalidad en convenios colectivos existentes.

Asegura una representación diversa en los equipos de negociación.

Utiliza o solicita datos desagregados interseccionalmente para visibilizar las desigualdades.

Y

Busca o exige datos sobre las personas trabajadoras de tu sector que sean relevantes desde una perspectiva interseccional.

Negocia cláusulas que sean inclusivas desde esta misma óptica.

Consulta con colegas que trabajen con personas en riesgo de discriminación interseccional.

Promueve convenios sectoriales inclusivos desde una dimensión interseccional.

Propón medidas conjuntas de seguimiento y formación centradas en la interseccionalidad.

Impulsa una mayor coherencia con otras políticas.

Una inclusión más eficaz es clave para combatir la discriminación en el ámbito sectorial o empresarial.



Cuestiona a las empresas sobre posibles formas de discriminación interseccional en la contratación, el reconocimiento profesional y la evaluación de competencias.



SINDICALISTAS EN COLABORACIÓN CON LA SOCIEDAD CIVIL

Construye y desarrolla alianzas con ONG y comunidades locales.

Da voz a las personas marginalizadas también como trabajadoras.

Promueve el conocimiento y la defensa de los derechos laborales.

Recuerda que los derechos humanos y civiles son también derechos de las personas trabajadoras.

Fomenta la afiliación sindical fuera del lugar de trabajo.

Diseña soluciones locales de forma conjunta.

Establece alianzas con organizaciones de la sociedad civil (OSC).

Valora la posibilidad de impulsar campañas conjuntas.

¡Juntas somos más fuertes para promover una cultura de igualdad y diversidad!



¡La extrema derecha, presente en distintos ámbitos de la sociedad, puede fomentar la fragmentación de intereses y debilitar la solidaridad y la unidad! ¡Los sindicatos son impulsores de la solidaridad, y de los derechos y visiones colectivas; una visión común para todas las personas y trabajadoras/es!



LÍDERES SINDICALES

Reconocer la diversidad desde un enfoque interseccional dentro de la organización y su afiliación.

Invertir en campañas de sensibilización internas y externas sobre interseccionalidad.

Asegurar que la igualdad interseccional forme parte de la agenda de la organización.

Invertir en una formación adecuada sobre igualdad interseccional en todos los niveles de la estructura sindical.

Garantizar que la estructura del sindicato sea inclusiva en todos los niveles.

Asegurar la conexión y coordinación entre los distintos departamentos que trabajan sobre los diferentes ejes de discriminación.

Asegurar que la igualdad interseccional se integre de manera transversal en todos los departamentos y áreas de acción interna.

Estar preparado/a para plantear y debatir la igualdad y la discriminación interseccional en los espacios de diálogo social bipartito y tripartito.

Un liderazgo sindical con enfoque interseccional fortalece la inclusión y la coherencia interna entre las áreas de acción.



¡Es momento de construir un liderazgo inclusivo y diverso, pensado desde una perspectiva interseccional de cara al futuro!



AGENTES SOCIALES

Reconoce y asume el enfoque interseccional como parte de tu acción.

Sé consciente del coste de la exclusión y la discriminación.

Recopila datos y prácticas sobre igualdad interseccional en todos los sectores y empresas.

Participa en formaciones conjuntas en todos los niveles.

Integra la igualdad e inclusión interseccional en todos los marcos de negociación.

Refuerza el diálogo social incluyendo todas las voces.

Di NO a la marginación.

Creación de un enfoque interseccional a todos los niveles en todas las empresas y una mayor reserva de mano de obra en el mercado laboral.



Exporta y amplía las prácticas de igualdad interseccional en empresas de todas las dimensiones y en todas partes ¡La igualdad de derechos debe ser para TODAS las personas!



LISTA DE VERIFICACIÓN

PARA SINDICATOS

Concienciación y comprensión

- ☐ Entendemos qué significa la interseccionalidad y cómo se aplica a nuestra afiliación.
- ☐ Reconocemos que la discriminación puede producirse en la intersección de múltiples identidades (por ejemplo, raza, género, clase, discapacidad, edad, orientación sexual).
- ☐ Abordamos activamente la interseccionalidad en reuniones sindicales, campañas y sesiones de formación.

Evaluación y reflexión

- ☐ Hemos evaluado cuán inclusivas son nuestras prácticas y estructuras actuales.
- ☐ Hemos identificado dónde puede existir discriminación interseccional en nuestro sector o lugares de trabajo.
- ☐ Recogemos o reflexionamos sobre datos y opiniones de personas afiliadas que enfrentan múltiples formas de discriminación.

Estructuras sindicales y representación

- ☐ Nuestros órganos de liderazgo y toma de decisiones reflejan la diversidad de la afiliación.
- ☐ Las voces marginadas (por ejemplo, personas migrantes, con discapacidad, LGBTQI+) están representadas y son escuchadas.
- ☐ Contamos con estrategias para promover una participación y un liderazgo inclusivos.

Formación y desarrollo de capacidades

- ☐ Ofrecemos formación regular a representantes sindicales sobre discriminación interseccional.
- ☐ Usamos materiales accesibles y ejemplos reales que reflejan experiencias diversas de las personas trabajadoras.
- ☐ Fomentamos el aprendizaje entre sindicalistas que trabajan en distintos ejes de igualdad.

Alianzas y divulgación

- ☐ Colaboramos con organizaciones de la sociedad civil y grupos comunitarios en temas de inclusión y derechos.
- ☐ Apoyamos y damos visibilidad a iniciativas lideradas por personas trabajadoras que enfrentan múltiples formas de discriminación.
- ☐ Somos visibles y expresamos posicionamientos públicos sobre temas interseccionales en nuestra comunicación y defensa pública.

Negociación colectiva y política sindical

- ☐ Incluimos objetivos de igualdad interseccional en nuestras estrategias de negociación
- ☐ Negociamos políticas inclusivas (por ejemplo, cláusulas contra el acoso, trabajo flexible, beneficios inclusivos).
- ☐ Introducimos la interseccionalidad en el diálogo social y en las discusiones institucionales.

Apoyo legal a personas trabajadoras

- ☐ Ofrecemos apoyo legal a personas trabajadoras que han sufrido discriminación (interseccional) y quieren presentar una denuncia ante tribunales nacionales o europeos.

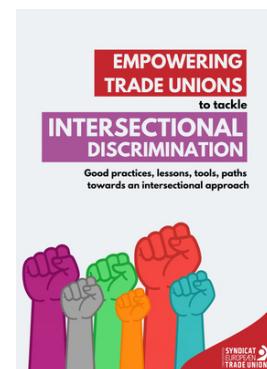
RECURSOS

Y APOYO

Más información y buenas prácticas para abordar la discriminación interseccional:

[Página web del proyecto TUAD](#)

[Compendio TUAD](#)



Enlaces a recursos relevantes:

Comisión Europea ([DG Justicia](#))

Confederación Europea de Sindicatos ([ETUC](#))

Instituto Sindical Europeo ([ETUI](#))

Red Europea de Organismos de Igualdad ([Equinet](#))

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea ([FRA](#))

Instituto Europeo de la Igualdad de Género ([EIGE](#))

TRADE UNIONS AGAINST DISCRIMINATION

Contactos

Nombres de personas de contacto dentro de ETUC:
Igualdad y no discriminación | ETUC

Más información disponible en:

Sindicatos contra la Discriminación | ETUC



Co-funded by
the European Union