



“A veces pienso que no encuentro mi lugar”

Propuesta para el análisis y la incorporación de una perspectiva interseccional en los planes de igualdad de género. Un acercamiento a las organizaciones del área provincial de Barcelona

Fabio Zamarreño Méndez

fzamarreno@uoc.edu

Miembros del comité de tesis:

Dra. Milagros Sáinz Ibáñez (directora)

Dra. Laura Grappo (codirectora)

Dra. Sonia González Recio (miembro del comité)

Programa doctoral en Sociedad de la Información y el Conocimiento

Internet Interdisciplinary Institute (IN3)

Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

6 de febrero de 2023

“A veces pienso que no encuentro mi lugar”

Propuesta para el análisis y la incorporación de una perspectiva interseccional en los planes de igualdad de género. Acercamiento a las organizaciones del área provincial de Barcelona

FABIO ZAMARREÑO MÉNDEZ

“A veces pienso que no encuentro mi lugar”

Propuesta para el análisis y la incorporación de una perspectiva interseccional en los planes de igualdad de género. Acercamiento a las organizaciones del área provincial de Barcelona

A los que habéis tirado alguna vez desde el brocal

Eso de extrañar, la nostalgia y todo eso, es un verso. No se extraña un país, se extraña el barrio en todo caso, pero también lo extrañas si te mudás a diez cuadras. El que se siente patriota, el que cree que pertenece a un país, es un tarado mental. ¡La patria es un invento! ¿Qué tengo que ver yo con un tucumano o con un salteño? Son tan ajenos a mí como un catalán o un portugués. Una estadística, un número sin cara. Uno se siente parte de muy poca gente; tu país son tus amigos, y eso sí se extraña. Pero se pasa.

Martin Hache

El que está en el extranjero vive en un espacio vacío en lo alto, encima de la tierra, sin la red protectora que le otorga su propio país, donde tiene a su familia, sus compañeros, sus amigos y puede hacerse entender fácilmente en el idioma que habla desde la infancia.

Milán Kundera, *La insoportable levedad del ser*

A ti, que crees que existo, / ¿cómo decir lo que sé / con palabras cuyo significado / es múltiple; / palabras, como yo, que cambian / cuando se las mira / cuya voz es ajena?

Edmond Jabès

Infandum, regina, iubes renovare dolorem (Me ordenas, reina, que remueva un dolor indecible).

Virgilio, *La Eneida*

Nadie que haya aliviado el peso de sus semejantes habrá fracasado en este mundo.

Charles Dickens

Porque es una lástima muy grande no decir nunca lo que uno siente.

Virginia Woolf, *Mrs. Dalloway*

Llevadera es la labor cuando muchos comparten la fatiga.

Homero

Nada de lo humano me es ajeno.

Terencio

Agradecimientos

Esta tesis ha pasado por diversos estadios, algunos tortuosos y otros de una indecible felicidad. Pero, como escribió Fernando Pessoa, “el viaje son los viajeros”. Y en este barco ha habido muchas personas remando al mismo tiempo que yo intentaba controlar el timón. Hubiese sido imposible llegar a buen puerto sin vosotras, así que aquí os lanzo, ya desde la otra orilla, mis palabras de profundo cariño y agradecimiento.

En primer lugar, a mi directora, Milagros Sáinz, por haberme devuelto aquel ilusionado correo que allá por 2016 envié con la esperanza de recibir la aceptación en este programa de doctorado. Gracias por la confianza, por las sugerencias, por las correcciones, por el lustro y medio que hemos recorrido juntos. También a mi codirectora, Laura Grappo, quien desde la Costa Este de los Estados Unidos ha estado siempre atenta y dispuesta ayudarme con su inteligencia desternillante y vivaracha. Y a Sonia González Recio, con quien comencé esta aventura cuando la tesis no era más que una breve propuesta para mi Trabajo Final de Máster, y quien siempre me ha regalado comentarios perspicaces para motivarme a ser un investigador más riguroso y empático. Mil gracias a las tres porque además sois madres, y, después de esta investigación, estoy un poco más cerca de saber lo que supone robarle tiempo a una hija para dedicárselo a *un extraño*.

Gracias también todas las personas que de una manera u otra han aportado, con su conocimiento teórico o apoyo moral, un granito de arena a la escritura de este montañoso proyecto: a José Luis Martínez Cantos, por llevarme de la mano hacia los verdes campos de la metodología cuantitativa —y, ya de paso, por leer este texto y aconsejarme sobre él sin descanso—. Al Grupo de GENTIC, que siempre que he necesitado un aliento favorable me lo ha dado, y en especial mi compañera María del Carmen Gallego, *Mari para los amigos*: gracias por allanarme el camino y advertirme de las delicias y dificultades de la investigación, siempre con una sonrisa y con nuestro lema de que la positividad es la esencia de este sendero lleno de juncos y espinas. Gracias a Sergi Fàbregues, Julio Meneses y María José Romano por contestar raudos a mis correos, a Jörg Muller y Rachel Palmen por el aura de su afable presencia en el grupo; a las sonrisas y cariñosas palabras de Lidia Arroyo; y, por supuesto, a María Rodó de Zárate, quien no ha dudado en reunirse conmigo o coger el teléfono cuando lo he necesitado, y quien ha tenido la generosidad de compartir sus amplios conocimientos sobre este universo hermoso que es la *interseccionalidad*. Gracias a todas y todos.

También quiero dedicar un especial agradecimiento a esas mujeres que han sido, son y serán mis referentes intelectuales: las que hacen de este mundo un lugar mejor con sus palabras y sus actos, las que me han ayudado a abandonar la masculinidad tóxica y a entender que el feminismo es infinitamente liberador para los hombres. Esas escritoras que me han hecho abrazar mi lado femenino, que me han permitido conectar con mi otra mitad, y que me han acompañado dentro y fuera de la investigación: Amia Srinivasan, Rosa Montero, Judith Butler, Kimberlé Crenshaw, Zadie Smith, Arundhati Roy, Siri Hustvedt, Marina Subirats, Adela Cortina, Victoria Camps, Sara Mesa, Angélica Liddell, Angela Davis, Nancy Fraser, Irene Vallejo, Alejandra Pizarnik, Annie Ernaux, y tantas otras que me dejo en el tintero. Y a todas las mujeres anónimas que luchan cada día por un mundo mejor: mi más sentido pésame para vosotras, sí, para las que habéis perdido la vida o habéis sufrido las consecuencias de un sistema violento, agresivo, que en ocasiones ni siquiera os permite caminar solas por las calles. Y, por supuesto, gracias a todas las que accedisteis a participar en este proyecto por la generosidad que tuvisteis de compartir vuestras experiencias conmigo.

Gracias también a Teresa Solano y a Ana Areces, las dos docentes que después fueron amigas pero que siempre serán un referente intelectual para mí. Gracias por enseñarme a amar la historia, la literatura, todas las infinitas combinaciones de palabras que guardan los libros —y que tienen un mensaje distinto para cada uno de nosotros—. Cada libro es una botella que encontramos en la orilla del mar, y vosotras siempre alentasteis a ese lector casi furioso que hay en mí para encontrarlas. Los malos libros de autoayuda dicen que la felicidad está en uno mismo, pero Boecio puntualizó algo fundamental: “en uno mismo, sí, pero muy enriquecido. Porque, quien nada tiene dentro, ningún espacio tiene para poder mirar”. Esos espacios los abristeis para mí.

Gracias a también a los doctores Joan Torrent y Pilar Ficapal por confiar en que este momento llegaría. Ha sido un placer trabajar con el Dr. Torrent, quien me ha imbuido siempre de positividad, de ánimo, y quien me tiró de las orejas para darle el empujón definitivo a este proyecto. Joan, no sabes cuánto te agradezco esa conversación y que confiases en mí para ser, primero, docente de la UOC; y, después, para convertirme en coordinador de la asignatura de Transformaciones del Trabajo. Muchas gracias por confiar en mí, por concederme autonomía en mi docencia y por darme la oportunidad de cumplir mi sueño, que no era otro que el de convertirme en profesor universitario en España. Para mí es

un honor decir que formo parte de un equipo que dirige un “todoterreno” como tú. Y gracias, Pilar, por confiar en mí para dirigir todos esos Trabajos de Final de Máster que han sido cruciales en el desarrollo de esta investigación. Porque mis estudiantes creen que yo les he enseñado algo a ellos, pero se equivocan: soy yo quien atesora cada uno de los aprendizajes que me han regalado sin saberlo. Soy feliz en las aulas, y, como escribió el profesor Francisco Márquez Villanueva desde Harvard “creo que la enseñanza —que es y será siempre la actividad que centra mi existencia— me viene a modo de un destino biológico. Nunca tuve la menor duda acerca de mi orientación ni he deseado ser otra cosa que lo que soy. Las horas transcurridas en el aula son las más felices del día, y, al cerrarse sus puertas, quedan atrás las claudicaciones y miserias de la vida cotidiana y se penetra en un mundo de luz y de libertad puras, cuyo tiempo transcurre veloz bajo una condición casi de trance”. Así que gracias todos los alumnos de la Universidad Complutense, de Wesleyan, de la UOC, de Italki, de Pratt & Whitney, quienes, durante tanto tiempo, habéis tenido el maravilloso detalle de reconocer el gran empeño que pongo transmitiros lo poco que sé. Y también a los que habéis tenido la desgracia de escucharme una y otra vez hablar sobre esto proyecto: Talita, Verónica, Félix, Anna, Katie, Liana, Rick, y todos los que estáis en diferentes latitudes y altitudes.

Por supuesto, no pueden faltar los agradecimientos a mis amigos, a mis “compañeros del alma”, que diría Miguel Hernández: ese grupo de peces de colores que nació en Leganés (Cristina, Pedro, Chapi, Palas) y ese coro de musas que estudió Filología conmigo (Cristian, David, Casandra, Natalia, Andrea, y nuestra también hija adoptiva Ilse). No sabéis cuánto valoro vuestra amistad ni cuántas veces he pensado que mi casa solo puede ser Madrid, aunque gracias a personas como Mónica, Raquel, Mariana, Victoria, Nùria y Gerard, Barcelona se convirtió en mi segunda morada. Si tuviera que hacer una enumeración caótica de muchos de los recuerdos más felices de mi vida, allí estaríais vosotros: nadando, leyendo, bailando, dándome un abrazo, discutiendo sobre el sentido de la vida mientras mirábamos estrellas por la noche en el Vellón. O en *el Corsa*. O en la fiesta que vamos a montar cuando por fin os mande un mensaje y os diga que ya he acabado y que vamos a recuperar el tiempo invertido. ¡Gracias y gracias!

Y gracias también a la lectura: no ha habido una compañera tan fiel ni una escudera tan amable y leal como tú, que has estado conmigo en tantas madrugadas, en tantos

momentos de trémula ansiedad y de regocijo inmenso. Si de verdad existe el Paraíso, yo solo quiero imaginarlo como un jardín lleno de libros.

Por supuesto, no puedo dejar de agradecerle a mi familia, a mi padre y a mi madre, el infinito apoyo y ejemplo que han supuesto siempre para mí. Creo que uno de los recuerdos más hermosos que atesoro es el tuyo, papá, leyéndome los cuentos de Óscar Wilde cuando llegabas de trabajar. No fue solo ese, sino después decenas, centenares de libros que fuiste tejiendo con tu voz mientras yo me sumergía con barcos y aventureros en las tierras de Morfeo. No tengo palabras para expresar cuánto te agradezco haberme querido siempre libre, y que hayas sido capaz de seguir creciendo a mi lado cuando las aguas han cambiado. Y gracias, mamá, por haber sido el auténtico pilar en cada uno de mis pasos. Precisamente el feminismo me ha ayudado a ver, aún más si cabe, el amor inmenso que siempre has volcado sobre mí. En tu reflejo he querido construirme leal, sincero, justo, amigo de mis amigos y hombro de acero de las personas que me importan. Tú eres mi orden simbólico y en ti quiero abrazar lo que nace de la tierra. Tú me has guiado por esta jungla que es la vida, y nada sería yo sin el apoyo infinito que siempre me has brindado. Te quiero, mamá. Gracias por todo.

Y, por último, ya las palabras se convierten en *harapos* en el intento de agradecerte, Carlos, todo lo que has puesto de tu parte para que mis sueños se cumplan. Porque este proyecto nos conoció en Connecticut, pero ha viajado con nosotros a Toulouse, a México, a China, a Brasil, a Barcelona, a Holanda, a Orlando, a Washington DC, y quién sabe si después iremos a Florida: de avión en avión en avión y de casa en casa. Pero, al final, solo ha sido un ejemplo más de cómo mi hogar estaba donde estabas tú, porque en todos y cada uno de esos sitios he sentido tu cálido brazo ayudándome a remar. Tú eres mi refugio. Gracias por confiar en mí más que yo mismo, por escucharme, por permitirme ser la persona en la que hoy me he convertido. No ha sido siempre fácil, pero este viaje que hemos hecho juntos no lo cambiaría por nada.

Gracias. Gracias.

Y más gracias.

Índice de contenidos

ÍNDICE DE CONTENIDOS	15
ÍNDICE DE TABLAS	20
ÍNDICE DE FIGURAS	21
RESUMEN	23
ABSTRACT	25
RESUM	27
0. INTRODUCCIÓN	29
0.1. PRESENTACIÓN _____	29
0.2. ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES _____	31
0.3. DIFICULTADES METODOLÓGICAS _____	32
0.4. ALGUNOS DATOS DE LAS MUJERES EN CATALUNYA _____	33
0.5. PRINCIPALES OBJETIVOS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS _____	37
0.6. DISTRIBUCIÓN DE LOS CAPÍTULOS DE TESIS _____	39
CAPÍTULO I. STATE OF THE ART	43
1.1. DE LA DIVISIÓN POR SEXO/GÉNERO A LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL. UN ACERCAMIENTO A LA EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN LAS ÚLTIMAS DÉCADAS _____	43
1.2. EL CONCEPTO DE INTERSECCIONALIDAD EN LA ACADEMIA, LA POLÍTICA Y LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS Y CATALANAS. UN ACERCAMIENTO _____	53
CAPÍTULO II. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL DE CATALUNYA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	61
2.1. BRECHA OCUPACIONAL, BRECHA SALARIAL, SEGREGACIÓN Y TECHO DE CRISTAL _____	62
2.2. CONCILIACIÓN _____	72
2.3. PENSIONES _____	76
2.4. ACOSO _____	79
2.5. FALTA DE PERSPECTIVA INTERSECCIONAL _____	82
2.6. SITUACIÓN DE LAS MUJERES INMIGRANTES _____	87
2.7. SITUACIÓN DE LAS MUJERES LESBIANAS _____	90
2.8. SITUACIÓN DE LAS MUJERES RACIALIZADAS _____	92
2.9. SITUACIÓN DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD _____	94
2.10. OTROS EJES DE INTERSECCIÓN _____	98

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....99

3.1. ORÍGENES DE ESTA INVESTIGACIÓN	99
3.2. PARTICULARIDADES EN LA RECOGIDA DE DATOS	99
3.3. ENFOQUE METODOLÓGICO	100
3.3.1. ÁNGULOS DE LA INVESTIGACIÓN Y HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS UTILIZADAS.....	100
3.3.2. DESARROLLO METODOLÓGICO DE LOS ÁNGULOS 1-3	102
3.3.2. DESARROLLO METODOLÓGICO DE LOS ÁNGULOS 4 (30 ENTREVISTAS A MUJERES TRABAJADORAS) Y 5 (6 ENTREVISTAS A GESTORES/AS DE RECURSOS HUMANOS)	104
3.4. PROCESO DE REALIZACIÓN DE LAS 36 ENTREVISTAS	110
3.5. TRANSCRIPCIÓN DE LAS ENTREVISTAS	111
3.6. ANÁLISIS TEMÁTICO DE LAS ENTREVISTAS	112
3.7. OBJETIVOS, PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN, HIPÓTESIS Y METODOLOGÍA	115

CAPÍTULO IV. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DEL MARCO LEGISLATIVO ESPAÑOL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO. POLÍTICAS Y PLANES DE IGUALDAD..... 117

4.1. SITUACIÓN ESTATAL: PLANES Y LEYES DE IGUALDAD 3/2007 Y 15/2022	117
4.2. REAL DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO Y SE MODIFICA EL REAL DECRETO 713/2010, DE 28 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO	123
4.3. SITUACIÓN EN CATALUÑA: LEY 17/2015, DE 21 DE JULIO, DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES	127

CAPÍTULO V. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE 52 PLANES DE IGUALDAD EN LA PROVINCIA DE BARCELONA..... 131

5.1. NÚMERO DE PLANES POR ZONA	131
5.2. SECTOR ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS Y FUNDACIONES CON PLAN DE IGUALDAD REGISTRADO	132
5.3. NÚMERO TOTAL Y SEGREGADO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES EN LAS ORGANIZACIONES DE LA MUESTRA	134
5.4. ORGANIZACIONES FEMINIZADAS Y MASCULINIZADAS	136
5.5. ORGANIZACIONES SEGÚN SU NÚMERO DE TRABAJADORAS/ES	139
5.6. PORCENTAJE DE EMPRESAS CON COMISIÓN Y AGENTE DE IGUALDAD	140
5.7. CARACTERÍSTICAS FÍSICAS DE LOS PLANES DE IGUALDAD (TEXTO): NÚMERO DE PÁGINAS E IDIOMA	141
5.8. PRESENCIA DEL CONCEPTO DE INTERSECCIONALIDAD EN LOS PLANES DE IGUALDAD ANALIZADOS	142
5.9. MENCIONES A OTRAS VULNERABILIDADES O SITUACIONES DE VULNERABILIDAD MÁS ALLÁ DEL GÉNERO	143
5.10. DIAGNOSIS DE LOS PLANES: EMPRESAS QUE INCORPORAN DATOS MÁS ALLÁ DEL GÉNERO	148
5.11. MEDIDAS CONTRA DISCRIMINACIONES MÁS ALLÁ DEL GÉNERO	148
5.12. MEDIDAS INTERSECCIONALES TOMADAS POR LAS EMPRESAS	151

CAPÍTULO VI. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS A MUJERES TRABAJADORAS..... 156

TEMA 1. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA Y LUGAR DE TRABAJO	158
TEMA 2. ELECCIÓN DE LA CARRERA	164
TEMA 3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	168
TEMA 4. ACCESO AL EMPLEO	176
TEMA 5. ANÁLISIS DE LOS ESPACIOS	185
TEMA 6. CONDICIONES LABORALES: TIPOLOGÍA DE CONTRATO, FORMACIÓN, SALUD LABORAL Y SALARIO	187
TEMA 7. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN	198
TEMA 8. ENCUADRE PROFESIONAL Y/O VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	205
TEMA 9. PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS PUESTOS DE TRABAJO	216
TEMA 10. CONCILIACIÓN	224
TEMA 11. PROMOCIÓN PROFESIONAL	239
TEMA 12. ACOSO	247
TEMA 13. REFERENTES	276
TEMA 14. CONOCIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	287
SÍNTESIS DE RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS A MUJERES	292

CAPÍTULO VII. ANÁLISIS DE LA MUESTRA DE GESTORES/AS DE RECURSOS HUMANOS.....293

A. CONOCIMIENTO DEL CONCEPTO DE INTERSECCIONALIDAD	294
B. IMPRESIONES SOBRE POLÍTICAS DE IGUALDAD (PLAN DE IGUALDAD ACTUAL)	296
C. VALORACIÓN DE LOS OBJETIVOS	297
D. RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	298
E. RECURSOS MATERIALES Y/O ECONÓMICOS NECESARIOS	299
F. ÁREAS QUE PLANTEAN UNA MAYOR DIFICULTAD	300
G. DIFICULTADES METODOLÓGICAS	303
H. EXISTENCIA DE UNA CONCIENCIA VERDADERA SOBRE EL TEMA	305
TABLA RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN EN CONTRASTE CON LOS OBJETIVOS, PREGUNTAS E HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	308

CAPÍTULO VIII. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.....311

8.1 ANÁLISIS BIBLIOGRÁFICO	311
8.2. ANÁLISIS LEGISLATIVO	312
8.3. ANÁLISIS DE LOS PLANES DE IGUALDAD	312
8.4. ENTREVISTAS A MUJERES TRABAJADORAS	315
8.5. ENTREVISTAS A LOS GESTORES Y GESTORAS DE RECURSOS HUMANOS	320
8.6. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	322
8.7. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	325

CAPÍTULO IX. SUGERENCIAS PARA INCORPORAR UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL A LOS PLANES DE IGUALDAD.....329

9.1. LA INVESTIGACIÓN ACADÉMICA Y LA LEGISLACIÓN	329
9.2. PROPUESTA DE LAS DISTINTAS FASES DE UN PLAN DE IGUALDAD CON PERSPECTIVA INTERSECCIONAL	331

FASE 1: COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN	331
FASE 2: COMITÉ O COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD.....	333
FASE 3: DIAGNÓSTICO	333
FASE 4: DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS Y PROPUESTA DE MEDIDAS.....	340
FASE 5: PROGRAMACIÓN	348
FASE 6: IMPLANTACIÓN.....	348
FASE 7: EVALUACIÓN	348
FASE 8: PROPUESTA DE UN NUEVO PLAN	348

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA350

REFERENCIAS	350
BIBLIOGRAFÍA	365

ANEXOS367

ANEXO 1. CONSENTIMIENTOS INFORMADOS	367
ANEXO 2. GUION DE LAS ENTREVISTAS A MUJERES TRABAJADORAS	374
ANEXO 3. GUION DE ENTREVISTAS A GESTORES Y GESTORAS DE RECURSOS HUMANOS	380
ANEXO 4. LISTADO DE LOS PLANES DE IGUALDAD ANALIZADOS	381
ANEXO 5. ARTÍCULOS 45-49 DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES SOBRE LA ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD	383
ANEXO 6. ARTÍCULOS 32 Y 33 DE LA LEY 17/2015, DE 21 DE JULIO, DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES SOBRE LA ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD (COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA)	383
ANEXO 7. REAL DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO Y SE MODIFICA EL REAL DECRETO 713/2010, DE 28 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO.	383

0. INTRODUCTION384

0.1. INTRODUCTION	384
0.2. A FEW REFLECTIONS ON THE CURRENT SITUATION OF WOMEN	385
0.3. METHODOLOGICAL CHALLENGES	387
0.4. DATA REGARDING WOMEN IN CATALONIA	387
0.5. PRINCIPAL OBJECTIVES AND METHODOLOGICAL ASPECTS	391
0.6. DISTRIBUTION OF THESIS CHAPTERS	393

CHAPTER I. STATE OF THE ART397

1.1. FROM THE DIVISION BY SEX/GENDER TO THE INTERSECTIONAL PERSPECTIVE. AN APPROACH TO THE EVOLUTION OF WOMEN'S RIGHTS IN RECENT DECADES	397
1.2. THE CONCEPT OF INTERSECTIONALITY IN ACADEMIA, POLITICS, AND SPANISH AND CATALONIAN COMPANIES: AN APPROACH	406

**CHAPTER IV. RESULTS OF THE ANALYSIS OF THE SPANISH LEGISLATIVE
FRAMEWORK FOR GENDER EQUALITY. EQUALITY POLICIES AND PLANS413**

4.1. STATE SITUATION: EQUALITY PLANS AND LAWS 3/2007 Y 15/2022 _____ 413
**4.2. ROYAL DECREE 901/2020, OF OCTOBER 13, WHICH REGULATES EQUALITY PLANS AND
THEIR REGISTRATION AND MODIFIES ROYAL DECREE 713/2010, OF MAY 28, ON
REGISTRATION AND DEPOSIT OF COLLECTIVE LABOR COVENANTS AND AGREEMENTS ____ 419**
**4.3. SITUATION IN CATALONIA: LAW 17/2015, OF 21 OF JULY, EFFECTIVE EQUALITY OF
WOMEN AND MEN _____ 422**
SYNTHESIS OF RESULTS OF THE 30 INTERVIEWS WITH WOMEN _____ 425

CHAPTER VIII. DISCUSSION OF RESULTS AND CONCLUSIONS.....429

8.1 ANALYSIS OF THE LITERATURE _____ 429
8.2. LEGISLATIVE ANALYSIS _____ 429
8.3. ANALYSIS OF EQUALITY PLANS _____ 430
8.4. INTERVIEWS WITH WORKING WOMEN _____ 433
8.5. INTERVIEWS WITH HUMAN RESOURCE MANAGERS _____ 437
8.6. LIMITATIONS OF THE STUDY _____ 439
8.7. FUTURES LINES OF RESEARCH _____ 442

**CHAPTER IX. SUGGESTIONS FOR INCORPORATING AN INTERSECTIONAL
PERSPECTIVE INTO EQUALITY PLANS445**

9.1. ACADEMIC RESEARCH AND LEGISLATION _____ 445
**9.2. PROPOSAL FOR THE DIFFERENT PHASES OF AN EQUALITY PLAN WITH AN
INTERSECTIONAL PERSPECTIVE _____ 447**
PHASE 1: ORGANIZATIONAL COMMITMENT 447
PHASE 2: PERMANENT EQUALITY COMMITTEE OR COMMISSION 449
PHASE 3: DIAGNOSIS 449
PHASE 4: DEFINITION OF THE OBJECTIVES AND PROPOSAL OF MEASURES 455
PHASE 5: SET UP 463
PHASE 6: IMPLANTATION..... 463
PHASE 7: EVALUATION..... 464
PHASE 8: PROPOSAL OF A NEW PLAN..... 464

Índice de tablas

TABLA 1. <i>LAS FASES DEL ANÁLISIS TEMÁTICO</i>	39
TABLA 2. <i>HITOS INTERNACIONALES EN LA BÚSQUEDA DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES</i>	46
TABLA 3. <i>PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y LABORAL DE LAS ENTREVISTADAS</i>	107
TABLA 4. <i>PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y LABORAL DE LOS GESTORES Y GESTORAS DE RECURSOS HUMANOS ENTREVISTADOS</i>	109
TABLA 5. <i>FASES DEL ANÁLISIS TEMÁTICO</i>	112
TABLA 6. <i>FASES DEL ANÁLISIS TEMÁTICO APLICADAS A ESTE PROYECTO</i>	113
TABLA 7. <i>CUADRO RESUMEN: OBJETIVOS, PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN, HIPÓTESIS Y METODOLOGÍA</i>	115
TABLA 8. <i>MENCIONES A OTRAS VULNERABILIDADES (1)</i>	144
TABLA 9. <i>MENCIONES A OTRAS VULNERABILIDADES (2)</i>	145
TABLA 10. <i>EMPRESAS POR NÚMERO DE VULNERABILIDADES MENCIONADAS</i>	146
TABLA 11. <i>MEDIDAS QUE SE DIRIGEN A OTROS COLECTIVOS VULNERABLES, SEGÚN EMPRESA</i>	150
TABLA 12. <i>PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y LABORAL DE LAS 30 ENTREVISTADAS</i>	156
TABLA 13. <i>PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y LABORAL DE LOS GESTORES Y GESTORAS DE RECURSOS HUMANOS ENTREVISTADOS</i>	294
TABLA 14. <i>RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN EN CONTRASTE CON LOS OBJETIVOS, PREGUNTAS E HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN</i>	308
TABLE 1. <i>PHASES OF THEMATIC ANALYSIS</i>	392
TABLE 2. <i>INTERNATIONAL MILESTONES IN THE SEARCH FOR EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN</i>	400
TABLE 14. <i>SUMMARY OF THE RESEARCH RESULTS IN CONTRAST TO THE RESEARCH OBJECTIVES, QUESTIONS AND HYPOTHESES</i>	427

Índice de figuras

FIGURA 1. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	45
FIGURA 2. INDIVIDUAL'S TALENT FRAMEWORK FOR INTERSECTIONALITY	50
FIGURA 3. POBLACIÓN ACTIVA POR SEXO. CATALUNYA, 2019 (MILLARES DE PERSONAS)	62
FIGURA 4. TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO. CATALUNYA, 2019	63
FIGURA 5. POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO. CATALUNYA, 2019 (EN MILLARES DE PERSONAS)	63
FIGURA 6. TASA DE OCUPACIÓN POR SEXO. CATALUNYA, 2019	64
FIGURA 7. TASA DE PARO POR SEXO. CATALUNYA, 2019	64
FIGURA 8. POBLACIÓN OCUPADA POR CATEGORÍA PROFESIONAL. CATALUNYA, 2019	66
FIGURA 9. PROPORCIÓN DE MUJERES OCUPADAS POR RAMA DE ACTIVIDAD. CATALUNYA, 2019	67
FIGURA 10. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LA GANANCIA BRUTA ANUAL MEDIANA. CATALUNYA 2008-2017	68
FIGURA 11. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TIPO DE OCUPACIÓN. 2017	69
FIGURA 12. SALARIO BRUTO ANUAL POR SEXO Y NACIONALIDAD. CATALUNYA, 2017	69
FIGURA 13. SALARIO ANUAL BRUTO POR SEXO Y EDAD. CATALUNYA, 2017	70
FIGURA 14. SALARIO BRUTO ANUAL POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN. CATALUNYA, 2017	71
FIGURA 15. QUIÉN SE OCUPA PRINCIPALMENTE DE LAS TAREAS DEL HOGAR. % HORIZONTAL	72
FIGURA 16. HORAS DEDICADAS LAS TAREAS DEL HOGAR EN UN DÍA LABORABLE	73
FIGURA 17. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL POR SEXO. CATALUNYA, 2018 (%) / JORNADA A TIEMPO PARCIAL POR SEXO. POBLACIÓN OCUPADA 2015-2018 (MILLARES)	74
FIGURA 18. TOTAL DE EXCEDENCIAS EN CATALUNYA SEGÚN SEXO POR CUIDADO DE HIJOS E HIJAS Y FAMILIARES, 2018 / EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIARES SEGÚN SEXO 2018	75
FIGURA 19. PRESTACIÓN POR MATERNIDAD. CATALUNYA, 2018	75
FIGURA 20. NÚMERO DE PRESTACIONES POR PATERNIDAD. CATALUNYA	76
FIGURA 21. BRECHA DE LA PENSIÓN CONTRIBUTIVA MEDIANA DE MUJERES Y HOMBRES POR TIPO DE PENSIÓN. CATALUNYA, 2018	77
FIGURA 22. PENSIÓN CONTRIBUTIVA MEDIANA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR TIPO Y SEXO. MES DE DICIEMBRE. TODOS LOS REGÍMENES DE COTIZACIÓN. CATALUNYA, 2018	77
FIGURA 23. DIFERENCIA ENTRE LA TASA DE RIESGO DE POBREZA DE MUJERES Y HOMBRES	78
FIGURA 24. EVOLUCIÓN DE LA PROPORCIÓN DE MUJERES MENORES DE 16 AÑOS EN RIESGO DE POBREZA EN CATALUNYA ENTRE 2013 Y 2018. %	79
FIGURA 25. MUJERES OCUPADAS SEGÚN DISCRIMINACIÓN LABORAL. CATALUNYA, 2016	80
FIGURA 26. MUJERES OCUPADAS SEGÚN EL MOTIVO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL (TASAS). CATALUNYA, 2016	80
FIGURA 27. MUJERES QUE HAN SUFRIDO ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO SEGÚN LOS DIFERENTES REGÍMENES DE CONTRATACIÓN. CATALUNYA, 2016	81
FIGURA 28. AUTORES DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO SEGÚN SU POSICIÓN LABORAL	81
FIGURA 29. QUIÉN DISCRIMINA Y POR QUÉ MOTIVO	86
FIGURA 30. MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN	86
FIGURA 31. EVOLUCIÓN AFILIADOS EXTRANJEROS	88
FIGURA 32. NÚMERO DE PLANES POR ZONA	131
FIGURA 33. SECTOR ECONÓMICO DE LAS ORGANIZACIONES	132
FIGURA 34. NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES POR ORGANIZACIÓN	134
FIGURA 35. EMPRESAS FEMINIZADAS	137
FIGURA 36. ORGANIZACIONES MASCULINIZADAS	138
FIGURA 37. ORGANIZACIONES SEGÚN SU NÚMERO DE TRABAJADORAS/ES	139
FIGURA 38. % ORGANIZACIONES CON COMISIÓN Y AGENTE DE IGUALDAD	140
FIGURA 39. NÚMERO DE PÁGINAS DE CADA PLAN	141
FIGURA 40. IDIOMA DE LOS PLANES	142
FIGURA 41. MENCIONAN INTERSECCIONALIDAD / MÚLTIPLES DISCRIMINACIONES	142
FIGURA 42. MENCIÓN A OTRAS SITUACIONES DE VULNERABILIDAD	143
FIGURA 43. MENCIONES A OTRAS SITUACIONES DE VULNERABILIDAD EN LA DIAGNOSIS	148

FIGURA 44. <i>MEDIDAS CONTRA OTRAS DISCRIMINACIONES</i>	149
FIGURA 45. <i>NÚMERO DE MEDIDAS CONTRA OTRAS DISCRIMINACIONES SEGÚN EMPRESA</i>	150
FIGURA 46. <i>NÚMERO DE EMPRESAS CON O SIN MEDIDAS INTERSECCIONALES</i>	151
FIGURA 47. <i>NÚMERO DE ACCIONES TOMADAS POR LAS EMPRESAS</i>	152
FIGURA 48. <i>NÚMERO TOTAL DE ACCIONES DE ESTAS EMPRESAS POR CADA COLECTIVO</i>	154
FIGURA 49. <i>NÚMERO DE ACCIONES</i>	155
FIGURA 50. <i>RELIEF MAP DE QUERALT</i>	336
FIGURA 51. <i>RELIEF MAP DEL AUTOR DE ESTE ESTUDIO</i>	338
FIGURE 1. <i>SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS</i>	399
FIGURE 2. <i>INDIVIDUAL'S TALENT FRAMEWORK FOR INTERSECTIONALITY</i>	403
FIGURE 50. <i>RELIEF MAP OF QUERALT</i>	452
FIGURE 51. <i>RELIEF MAP BY THE AUTHOR OF THIS STUDY</i>	453

Resumen

Esta tesis doctoral nace con la intención de abrir una línea de investigación que aplique el concepto de *interseccionalidad* (Crenshaw 1989, 1991) al ámbito de los recursos humanos y a la creación de planes de igualdad a partir de un proyecto realizado en el contexto de la provincia de Barcelona. La Organización de las Naciones Unidas avisa de que las mujeres se encuentran peor situadas que los hombres en todos los indicadores de desarrollo sostenible (Population Division of the UN Department of Economic and Social Affairs, 2019). Sin embargo, la bibliografía demuestra que existe una laguna científica en el estudio de lo que sucede cuando dos o más situaciones de vulnerabilidad (por ejemplo, en base al género o al entorno sociocultural) intersectan en el ámbito del trabajo.

Con la intención de analizar este concepto en relación con los planes de igualdad, se ha investigado la situación laboral de mujeres *extranjeras, racializadas, lesbianas y discapacitadas* en la provincia de Barcelona desde 5 *ángulos metodológicos*: 1) el análisis cualitativo de la literatura académica; 2) el análisis cualitativo de la legislación vigente; 3) el análisis cualitativo de 52 planes de igualdad; 4) el análisis cualitativo de 30 entrevistas, 24 de ellas a mujeres trabajadoras que se encuentran en diferentes situaciones de vulnerabilidad (6 extranjeras, 8 racializadas —2 de ellas también extranjeras—, 6 inmigrantes y 6 discapacitadas) y 6 de ellas a mujeres *típicas*; y 5) el análisis cualitativo de 6 entrevistas a gestores/as de recursos humanos. Las *herramientas metodológicas* utilizadas han sido, para los *ángulos 1, 2 y 3*, la *revisión y análisis de contenido* (Andreu, 2011) y para los *ángulos 4 y 5*, *entrevistas semiestructuradas* (Ibáñez, 1994) siguiendo la estructura y contenidos propuestos por el Instituto de la Mujer para el lugar de trabajo (2020). Se ha optado por un posterior *análisis temático* de ellas (Boyatzis, 1998), siguiendo las fases que recomiendan Braun y Clarke (2006).

En cuanto a los *resultados y conclusiones*, no se han encontrado *estudios relevantes* que aborden el concepto de interseccionalidad aplicado a los planes de igualdad en el contexto de Barcelona. Además, se parte de una *base legislativa* muy frágil, ya que las leyes, aunque exponen como uno de sus objetivos principales la lucha contra la desigualdad de mujeres “en especial situación de vulnerabilidad” e incluso mencionan el término de “interseccionalidad” y lo definen, no proveen herramientas prácticas para llevarla a cabo

dentro de las organizaciones. En cuanto al análisis de los *planes de igualdad*, el concepto de interseccionalidad solo aparece de manera teórica en uno de ellos. Asimismo, existe una falta de congruencia entre la *introducción teórica* y su *diagnosis*, ya que solo 4 de los 52 planes (7,6%) incorporan en su diagnosis alguna variable más allá del género. En cuanto a las *medidas*, aparece una perspectiva interseccional en 5 organizaciones, de las cuales 4 son *fundaciones* y una es una *residencia*. La doble discriminación género-discapacidad es prioritaria entre las fundaciones; sin embargo, *ninguna empresa* incorpora una perspectiva interseccional entre sus medidas.

Por grupos, encontramos respuestas diferentes: las *mujeres extranjeras* expresan dificultades para encontrar empleo cuando llegan sin permiso de trabajo, algo que siguen arrastrando en forma de sobrecualificación a lo largo de su carrera. A ello se unen las dificultades para entender el idioma (ya sea castellano o catalán), que son víctimas de comportamientos abusivos por parte de los empleadores, y que experimentan una mayor dificultad para conciliar o conseguir becas académicas. Las *mujeres racializadas* expresan sentir una exotización y sexualización de sus cuerpos en el lugar de trabajo, haber escuchado comentarios racistas (por parte de compañeros y clientes) y carecer de referentes. Todas las *mujeres lesbianas* han escuchado comentarios homófobos e interiorizado que su homosexualidad no sería bien recibida en el puesto de trabajo; además, carecen de visibilidad. De manera sorprendente, las mujeres *discapacitadas* presentan unos valores muy positivos. Una posible explicación para sus respuestas es que sufren un proceso de *desempoderamiento* a la par que disfrutan de un notable éxito de las políticas de inclusión. En cuanto a los/as gestores/as de recursos humanos, expresan un amplio desconocimiento del concepto de interseccionalidad, pero, en general, valoran positivamente la intención de implementar un plan de igualdad de este tipo. Algunos representantes de organizaciones pequeñas se muestran preocupados por el coste y otros piensan que no es un proyecto prioritario.

Basada en estos resultados, se propone una serie de *sugerencias* para implementar la perspectiva interseccional en los planes de igualdad del área provincial de Barcelona.

Abstract

This doctoral thesis was born with the intention of opening a line of research that applies the concept of *intersectionality* (Crenshaw 1989, 1991) to the field of human resources and the creation of equality plans based on a project carried out in the context of the province of Barcelona. The United Nations warns that women are worse off than men in all sustainable development indicators (Population Division of the UN Department of Economic and Social Affairs, 2019). However, the literature shows that there is a scientific gap in the study of what happens when two or more situations of vulnerability (for example, based on gender or sociocultural environment) intersect in the workplace.

With the intention of analyzing this concept in relation to equality plans, the employment situation of *foreign, racialized, lesbian and disabled* women in the province of Barcelona has been investigated from 5 *methodological angles*: 1) qualitative analysis of academic literature; 2) qualitative analysis of current legislation; 3) qualitative analysis of 52 equality plans; 4) qualitative analysis of 30 interviews, 24 of them with working women who are in different situations of vulnerability (6 foreigners, 8 racialized [2 of them also foreigners], 6 immigrants and 6 disabled) and 6 of them with *typical* women; and 5) the qualitative analysis of 6 interviews with human resource Managers. The *methodological tools* used have been, for angles 1, 2 and 3, *content review and analysis* (Andreu, 2011) and for angles 4 and 5, *semi-structured interviews* (Ibáñez, 1994) following the structure and contents proposed by the Women's Institute for the workplace (2020). A subsequent thematic analysis has been chosen (Boyatzis, 1998), following the phases recommended by Braun and Clarke (2006).

Regarding the *results and conclusions*, no *relevant studies* have been found that address the concept of intersectionality applied to equality plans in the context of Barcelona. In addition, it sits upon a very fragile *legislative base*, since the laws, although they state as one of their main objectives the fight against the inequality of women “in a special situation of vulnerability” and even mention the term “intersectionality” and define it, do not provide practical tools to carry it out within organizations. Regarding the analysis of *equality plans*, the concept of intersectionality only appears theoretically in one of them. Likewise, there is a lack of consistency between the *theoretical introduction* and its *diagnosis*, since only 4 of

the 52 plans (7.6%) included in their diagnosis some variable beyond gender. Regarding the *measures*, an intersectional perspective appears in 5 organizations, of *which 4 are foundations and one is a residence*. Double gender-disability discrimination is a priority among foundations; however, *no company* incorporates an intersectional perspective among its measures.

Among groups, we find different responses: *foreign women* express difficulties in finding employment when they arrive without a work permit, something that continues to follow them in the form of overqualification throughout their careers. Added to this are the difficulties in understanding the language (either Spanish or Catalan), the fact that they are victims of abusive behavior by employers, and that they experience greater difficulty in maintaining work-life balance or obtaining academic scholarships. *Racialized women* express feeling that their bodies are exoticized and sexualized in the workplace, having heard racist comments (from colleagues and clients) and lacking mentors. All *lesbian women* have heard homophobic comments and internalized that their homosexuality would not be welcomed in the workplace; in addition, they lack visibility. Surprisingly, *disabled women* have very positive ratings. A possible explanation for their answers is that they suffer from a process of *disempowerment* while they enjoy the notable success of inclusion policies. As for human resource Managers, they express a broad ignorance of the concept of intersectionality, but, in general, they positively rate the intention to implement an equality plan of this type. Some representatives of small organizations are concerned about the cost and others think that it is not a project of priority.

Based on these results, a series of *suggestions* are proposed to implement the intersectional perspective in the equality plans of the provincial area of Barcelona.

Resum

Aquesta tesi doctoral neix amb la intenció d'obrir una línia de recerca que apliqui el concepte d'interseccionalitat (Crenshaw 1989, 1991) a l'àmbit dels recursos humans i a la creació de plans d'igualtat a partir d'un projecte realitzat en el context de la província de Barcelona. L'Organització de les Nacions Unides avisa que les dones estan pitjor situades que els homes en tots els indicadors de desenvolupament sostenible (Population Division of UN Department of Economic and Social Affairs, 2019). No obstant això, la bibliografia demostra que hi ha una llacuna científica en l'estudi del que passa quan dues o més situacions de vulnerabilitat (per exemple, sobre la base del gènere o l'entorn sociocultural) intersecten a l'àmbit del treball.

Amb la intenció d'analitzar aquest concepte en relació amb els plans d'igualtat, s'ha investigat la situació laboral de dones estrangeres, racialitzades, lesbianes i discapacitades a la província de Barcelona des de 5 angles metodològics: 1) l'anàlisi qualitativa de la literatura acadèmica; 2) l'anàlisi qualitativa de la legislació vigent; 3) l'anàlisi qualitativa de 52 plans d'igualtat; 4) l'anàlisi qualitativa de 30 entrevistes, 24 entrevistes a dones treballadores que es troben en diferents situacions de vulnerabilitat (6 estrangeres, 8 racialitzades —2 també estrangeres—, 6 immigrants i 6 discapacitades) i 6 entrevistes a dones típiques ; i 5) l'anàlisi qualitativa de 6 entrevistes a gestors de recursos humans. Les eines metodològiques utilitzades han estat, per als angles 1, 2 i 3, la revisió i anàlisi de contingut (Andreu, 2011) i per als angles 4 i 5, entrevistes semiestructurades (Ibáñez, 1994) seguint l'estructura i continguts proposats per l'Institut de la Dona per al lloc de treball (2020). S'ha optat per una posterior anàlisi temàtica (Boyatzis, 1998), seguint les fases que recomanen Braun i Clarke (2006).

Pel que fa als resultats i les conclusions, no s'han trobat estudis rellevants que aborden el concepte d'interseccionalitat aplicat als plans d'igualtat en el context de Barcelona. A més, es parteix d'una base legislativa molt fràgil, ja que les lleis, tot i que exposen com un dels objectius principals la lluita contra la desigualtat de dones “en especial situació de vulnerabilitat” i fins i tot esmenten el terme “interseccionalitat” i el defineixen, no proveeixen eines pràctiques per dur-la a terme dins de les organitzacions. Quant a l'anàlisi dels plans d'igualtat, el concepte d'interseccionalitat només apareix de manera teòrica en un

cas. Així mateix, hi ha una manca de congruència entre la introducció teòrica i la seva diagnosi, ja que només 4 dels 52 plans (7,6%) incorporen a la seva diagnosi alguna variable més enllà del gènere. Pel que fa a les mesures, apareix una perspectiva interseccional a 5 organitzacions, de les quals 4 són fundacions i una és una residència. La doble discriminació gènere-discapacitat és prioritària entre les fundacions; no obstant això, cap empresa no incorpora una perspectiva interseccional entre les seves mesures.

Per grups, trobem respostes diferents: les dones estrangeres expressen dificultats per trobar feina quan arriben sense permís de treball, cosa que segueixen arrossegant en forma de sobre-qualificació al llarg de la seva carrera. A això s'uneixen les dificultats per entendre l'idioma (ja sigui castellà o català), que són víctimes de comportaments abusius per part dels ocupadors, i que experimenten més dificultat per conciliar o aconseguir beques acadèmiques. Les dones racialitzades expressen sentir una exotització i sexualització dels seus cossos al lloc de treball, haver escoltat comentaris racistes (per part de companys i clients) i no tenir referents. Totes les dones lesbianes han escoltat comentaris homòfobs i han interioritzat que la seva homosexualitat no seria ben rebuda al lloc de treball; a més, no tenen visibilitat. De manera sorprenent, les dones discapacitades presenten uns valors molt positius. Una possible explicació per a les respostes és que pateixen un procés de desempoderament alhora que gaudeixen d'un èxit notable de les polítiques d'inclusió. Pel que fa als gestors/es de recursos humans, expressen un ampli desconeixement del concepte d'interseccionalitat, però, en general, valoren positivament la intenció d'implementar un pla d'igualtat d'aquest tipus. Alguns representants de petites organitzacions es mostren preocupats pel cost i altres pensen que no és un projecte prioritari.

Basats en aquests resultats, es proposa una sèrie de suggeriments per implementar la perspectiva interseccional als plans d'igualtat de l'àrea provincial de Barcelona.

0. Introducción¹

0.1. Presentación

Cuando acuñó el término de interseccionalidad (*intersectionality* en inglés), Kimberlé Crenshaw (1989, 1991) marcó uno de los hitos más importantes que ha experimentado el movimiento por la igualdad de los derechos entre mujeres y hombres (McCall, 2005; Hancock, 2007; Walby, 2009; Choo y Ferree, 2010; Platero, 2012b; Coll-Planas y Cruells, 2013; Molina, 2013; Atewologun y Sealy, 2014; Goñalons Pons y Marx Ferree, 2014; Hyde, 2020; Rodó de Zárate, 2021; Srinivasan, 2021; Thomas et al., 2021). Hasta ese momento, las corrientes antirracistas estadounidenses estaban muy centradas en la situación de los hombres negros, mientras que los esfuerzos feministas estaban focalizados en conseguir derechos para las mujeres blancas (Platero, 2012b). Por tanto, las mujeres negras, es decir, aquellas en las que *intersectaban* dos situaciones de vulnerabilidad (por su condición de mujeres en una sociedad patriarcal y de afroamericanas en una sociedad racista) quedaban fuera de los dos grandes movimientos que buscaban el reconocimiento de nuevos derechos civiles y sociolaborales.

¹ Los capítulos fundamentales de esta tesis se han traducido al inglés y pueden encontrarse en el apartado de *Anexos*. Son diferentes motivos los que nos han llevado a ello: en primer lugar, para que Laura Grappo, codirectora de esta tesis, pudiese seguir los avances que se han ido realizando y pudiese corregir e intervenir, de una manera fluida, en el desarrollo de la investigación; por otro lado, el inglés es la *koiné* del mundo investigador, es decir, la herramienta lingüística a través de la que todos y todas nos entendemos. En el caso de llegar a ser publicada, se considera fundamental que los fragmentos más relevantes de esta tesis estén traducidos al idioma internacional de la investigación. Finalmente, el autor de esta tesis desempeña su carrera laboral en Estados Unidos, y ha planteado esta tesis doctoral para que tenga un impacto directo en su desempeño profesional en las áreas de Diversidad, Equidad e Inclusión. Por todo ello, aunque a nivel estructural pueda parecer que estos capítulos traducidos son repetitivos y ocupan un espacio innecesario, la traducción de estos capítulos ha sido voluntaria y consciente, y persigue unos objetivos muy claros y definidos.

The fundamental chapters of this thesis have been translated to English and can be found in the *Annexes* section. There are different reasons that have led us to it: on one hand, so that Laura Grappo, co-advisor of this dissertation, could follow the advances that have been made and could correct and intervene, in a fluid way, in this research development; on the other hand, English is the research world's *koiné*, that is, the linguistic tool through which we all understand each other. In the case of this dissertation being published, it is considered fundamental that the most relevant fragments of this thesis are translated into the international language of the research. Finally, the author of this thesis has started his working career in the United States and has raised this doctoral dissertation so that it has a direct impact on his professional performance in the areas of Diversity, Equity, and Inclusion. For all these reasons, although at a structural level it may seem that these translated chapters are repetitive and occupy unnecessary space, the translation of these chapters has been voluntary and conscious and pursues very clear and defined objectives.

Si bien ya habían existido algunos esfuerzos por poner de manifiesto la particular situación de las mujeres negras (Combahee River Collective, 1977; Davis, 1983), pronto la noción de interseccionalidad comenzó extenderse con el objetivo de analizar las situaciones de vulnerabilidad que convergían con el género (Butler, 1990; Collins, 1990; Chung, 2001; Berdahl y Moore, 2006; Knapp, 2005; Klinger y Knapp, 2005; Yuval-Davis, 2006; Puar, 2007; Mijares y Ramírez, 2008; Ferree, 2009; Degele y Winker, 2011; Shaw, Chan y McMahon, 2012; Cho, Crenshaw y McCall, 2013; Viveros Vigoya, 2016; Lloren y Parini, 2017; Pineda y Luna, 2018; Ajuntament de Barcelona, 2020; Antunes et al., 2021; García 2021; Rodó de Zárata, 2021; Srinivasan, 2021). Como puede verse, en las últimas décadas los estudios que intentan analizar de manera conjunta más de un eje tanto de vulnerabilidad como de privilegio se han multiplicado. Sin embargo, parece que, en España —y más específicamente en Catalunya— existe una falta de bibliografía académica que aborde este tema dentro del ámbito laboral —así como de la creación de planes que, hasta el momento, se denominan *de igualdad entre hombres y mujeres*—. Es decir, más de 34 años después de Kimberlé Crenshaw llamara la atención sobre este tema, se podría decir que en nuestra región aún existe una falta de conciencia sobre cómo las dificultades de incorporación, promoción y conciliación laboral (entre otras que veremos) pueden multiplicarse si las mujeres experimentan, de manera simultánea, diferentes situaciones de vulnerabilidad.

Esta tesis doctoral nace, por tanto, con la intención de abrir una línea de investigación que, si bien ya tiene referentes nacionales en ámbitos diversos —como el **teórico** (Platero, 2012a; Molina, 2013; Sales Gelabert, 2017), el **político** (Platero, 2012b; Coll-Planas y Cruells, 2013; Ajuntament de Barcelona, 2020), legal (Olivella, 2016), el **social/sociológico** (Solé, 2006; Bela-Lobedde, 2018; Hernández, 2019; García 2021), el **geográfico** (Rodó de Zárata, 2014, 2015, 2021) e incluso el **laboral** (Goñalons Pons y Marx Ferree, 2014; Ceballos, 2015; Muñoz-Comet y Steinmetz, 2020)—, dichos estudios parecen no haberse centrado en el campo específico de los recursos humanos, ni tampoco en cuáles son las políticas organizacionales de igualdad que podrían adoptarse desde una perspectiva interseccional. Este hecho es aún más llamativo si se tiene en cuenta que uno de los casos que motivaron a Crenshaw a crear la metáfora de la intersección fue el de la afroamericana Emma Graffery, cuya demanda hacia una empresa de automóviles fue desestimada por un juez que entendía que, al estar trabajando allí personas negras (hombres) y mujeres (blancas),

ella no podía sufrir ningún tipo de discriminación. Por tanto, la génesis del propio concepto de interseccionalidad ocurrió dentro del ámbito de los recursos humanos: ni la empresa ni el juez entendieron la idiosincrática posición de las mujeres negras, ni que eran necesarias medidas específicas para conseguir su integración.

La importancia que el término ha ganado parece motivo suficiente como para emprender este viaje, que será primero teórico y más adelante práctico, puesto que el objetivo final de nuestro proyecto será el de realizar una serie de recomendaciones que permitan incorporar la perspectiva interseccional a los planes de igualdad del área provincial de Barcelona.

0.2. Algunas reflexiones sobre la situación actual de las mujeres

Numerosas fuentes de datos demuestran que aún existen desigualdades entre hombres y mujeres (Zecchi y Cruz, 2004). La propia Organización de las Naciones Unidas (ONU) avisa de que estas se encuentran peor situadas que los hombres en todos los indicadores de desarrollo sostenible (Population Division of the UN Department of Economic and Social Affairs, 2019), situación que, además, parece estar empeorando con la reciente pandemia de la COVID-19 (Fondo de Población de las Naciones Unidas [UNFPA], 2020). Dicha institución avisa de que los efectos de esta crisis económica están impactando en especial a las mujeres y niñas, quienes, generalmente, ya ganaban menos, ahorran menos, tenían mayor inseguridad a la hora de retener sus trabajos y vivían más cerca de la pobreza (Population Division of the UN Department of Economic and Social Affairs, 2019; UNFPA, 2020). En su artículo *Theorising Patriarchy*, Sylvia Walby (1989) concluyó que hay datos suficientes como para pensar que las mujeres han sido explotadas a lo largo de la historia, así como que las tareas que han realizado (principalmente vinculadas a los cuidados) se menosprecian y minusvaloran de manera sistemática. Se trata de una opinión compartida por la ONU y por la catedrática María Ángeles Durán (2018), quien estudia el caso dentro del marco español. Por tanto, parece que existe un acuerdo mayoritario entre investigadores e instituciones políticas de que existen desigualdades entre hombres y mujeres que se deben abordar (Firestone, 1970; Millett, 1970; Davis, 1983; Walby, 1989; Butler, 1990;

MacKinnon, 1991; Nuño, 2010; Durán, 2012; Fraser, 2013; Subirats, 2013; Beard, 2014; Adichie, 2015; Puar, 2015; Butler y Fraser, 2017; Marugán, 2017; Sáinz, 2017; Bela-Lobedde, 2018; Ficapal et al., 2018; Else-Quest y Hyde, 2020). Dicha determinación ha tomado forma durante las últimas décadas, con numerosos acuerdos internacionales que han pretendido evitar cualquier tipo de discriminación, principalmente, a través de las Conferencias Mundiales sobre la Mujer. Además, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2012), así como la Unión Europea (Pálmen y Müller, 2022) ratifican que tanto la diversidad como la inclusión jugarán un rol imprescindible en la nueva Sociedad de la Información y el Conocimiento. Este hecho interpela a los investigadores del ámbito de recursos humanos a crear herramientas que permitan constituir lugares de trabajo más diversos e inclusivos, en línea con los cambios sociales que ya se están produciendo, y en vista de que el mercado laboral de España es un generador de constantes desigualdades sociales (Ficapal et al., 2018).

En este sentido, si bien estudios previos se han centrado en las dificultades que experimentan colectivos concretos en sus puestos de trabajo en España, especialmente las **mujeres** (Simón Rodríguez, 2008; Iglesias y Llorente, 2010; Nuño, 2010; Durán, 2012; Subirats, 2013; Marugán, 2017; Sáinz, 2017; Instituto Nacional de Estadística, 2020) pero también, en algunos casos, **inmigrantes** (Vergara, 2015), **personas racializadas** (Solé, 1995; Wrench, 1996; Chacón, 1999, Muñoz-Comet y Steinmetz, 2020; Ramos, 2020), con **orientaciones sexuales disidentes** (Platero, 2012, 2014; Rodó de Zárata, 2015) o con **discapacidad** (Alcover et al., 2017), la bibliografía demuestra que existe una laguna científica en el estudio de lo que sucede cuando dos o más situaciones de discriminación se superponen en el ámbito del trabajo, lo que genera una intersección de vulnerabilidades que afecta al desempeño laboral de las trabajadoras.

0.3. Dificultades metodológicas

Sin duda, la perspectiva interseccional complejiza mucho un fenómeno —el de la igualdad— que parecía resuelto con la división entre hombres y mujeres, y que se centraba en mejorar la situación de estas últimas. En muchas ocasiones se utiliza —incluso en instituciones públicas— el término de *igualdad* para referirse a la *igualdad entre mujeres* y

hombres, cuando este concepto podría abarcar una situación más amplia y difícil de abordar (McCall, 2005; Hancock, 2007; Hyde, 2016a, 2016b, 2020; Thomas et al., 2021). Analizada desde esta perspectiva, la **interseccionalidad** ofrece un excelente **marco** para interrogarnos sobre nuevas categorías identitarias, así como el lugar que ocupan en los sistemas socioculturales en los que se desenvuelven: hablamos por tanto de identidades hegemónicas y no-marcadas (masculinidad, heterosexualidad, blancura, capacidad, nacionalidad) como de las problematizadas (femineidad, homosexualidad, racialidad, y discapacidad, e inmigración). (Goñalons Pons y Marx Ferree, 2014). De hecho, en *Complexity of intersectionality*, McCall (2005) asegura que esta herramienta interseccional es uno de los paradigmas teóricos más importantes dentro de las nuevas investigaciones de los estudios de género, ya que busca *atrapar la complejidad* desde una perspectiva multidisciplinar. Por tanto, esta es una metodología que *renuncia a reduccionismos y complejiza el análisis*. Se entiende, entonces, que es casi imposible comprender la realidad laboral de las mujeres sin tener en cuenta una multiplicidad de factores que vayan más allá del género, puesto que, además, el lugar de trabajo se suele identificar con un ambiente que causa inseguridad a los grupos vulnerables, algo que sucede porque se concibe como un espacio **masculinizado** (Connell, 2005; López-Sáez, Morales y Lisbona, 2008; Sáinz, 2017), **heterosexualizado** (Lloren y Parini, 2017) y predominantemente **blanco** (Atewologun y Sealy, 2014), donde las personas deben poseer todas las capacidades necesarias —y supuestamente masculinas— para exprimir al máximo su **productividad** (Connell, 1995; Connell y Messerschmidt, 2005).

0.4. Algunos datos de las mujeres en Catalunya

Según el Observatori de la Igualtat de Gènere (2020), las mujeres representan el 57% de la población activa en Catalunya. Sin embargo, persiste un importante desequilibrio de género, ya que hay 178.300 mujeres ocupadas menos que hombres, su tasa de desempleo en 2020 era de aproximadamente un punto porcentual más alto, continúa existiendo una fuerte segregación horizontal y vertical, y sufren dificultades respecto a su inserción laboral (especialmente en ámbitos masculinizados y mejor remunerados). Las mujeres trabajan principalmente en los ámbitos Sanitario y de Servicios Sociales (13,5%), de Comercio *al detall* (13%) y Educativo (10,2%), mientras que los hombres se dedican a sectores

relacionados con la construcción, el transporte, la reparación de vehículos de motor o los ámbitos TIC y STEM.

Además, las mujeres catalanas continúan siendo víctimas del denominado *techo de cristal* (*glass ceiling barriers*, Loden, 1978) y de la *escalera mecánica de cristal* (Williams, 1992), dinámica que catapulta a los hombres hacia puestos directivos incluso en ambientes feminizados. Por ejemplo, en Catalunya, las mujeres representan únicamente el 35,4% de la categoría profesional de directores/as y gerentes. Todo ello genera una *brecha salarial* que, además, afecta en mayor medida a las mujeres de más de 55 años, quienes en 2017 cobraron 9.368 € brutos menos que los hombres de su misma edad. En cuanto a la conciliación, las mujeres siguen ocupando más tiempo en realizar horas extraordinarias no remuneradas, y son ellas las que en su mayoría sostienen el peso de las tareas domésticas. Esta situación, impuesta desde los roles de género que marca la sociedad, da lugar a que dediquen menos horas a su actividad laboral, lo que resulta en un mayor porcentaje de mujeres con contratos a tiempo parcial y temporal, que además rechazan ascensos por falta de tiempo o energía.

Todo ello genera un **desequilibrio** que hace peligrar nuestro sistema retributivo y de Seguridad Social, afectando, asimismo, a las pensiones que estas mujeres reciben y recibirán en el futuro. Algunos datos que ratifican estas afirmaciones son, por ejemplo, que ellas demandan el 91,1% de las excedencias por cuidado de hijos o familiares (frente al 9,8% de los hombres) y piden el 81,7% de las excedencias laborales relacionadas con el cuidado (frente al 18,3% en el caso de los hombres). Además, el número de mujeres con contratos temporales es mayor, puesto que el porcentaje de ellas que tiene contratos cuya duración es menor de seis meses representa el 3,1% del total, mientras que, en el caso de los hombres, representa el 2,1%. Es muy llamativo que el 98% de las prestaciones por maternidad recibidas en el año 2018 fuera para las madres (43.797, es decir, la práctica totalidad), y que esta situación empeorase respecto al pasado, ya que ese mismo año los hombres recibieron un 4% menos de prestaciones por paternidad que en 2017.

Por último, la Encuesta de Violencia Machista que realizó el Departamento de Interior de la Generalitat de Catalunya en el año 2016 (Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020) evidencia que existe un **acoso** sexual y/o por razón género que recae sobre las mujeres en todos los ámbitos de la vida, y, por tanto, también en sus trabajos. El 15,1% de las mujeres ocupadas ha sufrido alguna discriminación laboral, y, sobre ese mismo porcentaje, el 62,4%

de estas mujeres asegura que fue una discriminación salarial. Un 61,5% percibe una falta de valoración de su trabajo, mientras que un 54% denuncia discriminación en los ascensos y un 47,2% faltas de respeto hacia su persona. Un colectivo especialmente vulnerable son las mujeres sin contrato, cuyo riesgo de sufrir acoso o agresiones es muy superior al de las mujeres con contrato (2,6% frente 1,2%). Además, el 46% de los casos de acoso sexual en el trabajo ha sido por parte un cliente o usuario, frente al 36% realizado por un jefe o superior o el 18% de los compañeros.

Gracias a estos datos se puede constatar que existe una serie de desigualdades muy evidente entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo de Catalunya. Ahora bien: *¿sufren todas esas mujeres dicha discriminación del mismo modo?* Esta investigación pretende contribuir a responder esta pregunta, aunque, por ahora, tanto el ámbito legislativo como el investigador parecen invisibilizarlo. De hecho, ni el Instituto Nacional de Estadística (INE) en su informe *Mujeres y hombres* (2020), ni el Institut Català de les Dones (ICD), ni los planes de igualdad, ni la mayoría de los artículos sobre el mercado laboral con perspectiva de género segregan los datos teniendo en cuenta las características del conjunto de mujeres analizadas (por ejemplo, su etnia, orientación sexual, procedencia o discapacidad). Sin embargo, algunos estudios (Vergara Ceballos, 2015) sí llaman la atención sobre el hecho de que las personas **inmigrantes** suelen tener peores condiciones laborales que los nacionales “en términos de tipo de contrato y horas trabajadas” (p. 83), así como que suelen “ser relegados a las ramas de la actividad menos atractivas (construcción, agricultura, hostelería y servicios domésticos) y a ocupaciones de menor nivel o más penosas, peligrosas y precarias, caracterizadas por el abuso y la explotación” (p. 83). De la misma manera, esta investigadora señala cómo afecta la intersección entre nacionalidad y género a las mujeres inmigrantes, puesto que los datos estadísticos que estudia informan sobre la peor posición que ocupan las trabajadoras inmigrantes, “pues en casi todas las comunidades autónomas su salario medio no solo es inferior al de la población autóctona (ambos géneros), sino entre un 20 y hasta un 30 por ciento inferior al de los hombres inmigrantes” (Vergara Ceballos, 2015, p. 100).

En la misma línea, Lloren y Parini (2017) afirman que, si bien es cierto que el apoyo al colectivo LGBTQI+ se ha incrementado de manera evidente a lo largo de las dos últimas décadas, el **lugar de trabajo** continúa siendo uno de los que las mujeres lesbianas perciben

como más agresivos. A la misma conclusión llegan Di Marco, Arenas, Mundute y Hoel (2015) quienes analizaron las estrategias que gays y lesbianas adoptan para revelar su orientación sexoafectiva en su lugar de trabajo —así como las posibles consecuencias que influyen tanto en el bienestar de estas personas como en el sistema organizativo—. Concluyeron que este proceso puede afectar a las relaciones con los compañeros y la percepción de la justicia organizacional².

En cuanto a las mujeres racializadas, Contreras Hernández (2019, p. 81) define el *racismo* como “un sistema de dominación y jerarquización global que otorga un valor diferenciado de lo humano según el color de la piel”, y realizó 25 entrevistas semiestructuradas a mujeres latinas procedentes de América del Sur. Allí señala algunas de las situaciones laborales por las que transitan: la imposibilidad de obtener trabajo, una exagerada sobrecualificación, la sensación de desarraigo una vez conseguida la nacionalidad, así como el acoso verbal por motivos racistas en sus puestos de trabajo³.

Del mismo modo, el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2020) confirma que el salario medio anual bruto de los trabajadores por cuenta ajena con discapacidad fue un 17,3% menor que el de las personas sin discapacidad. Sin embargo, las diferencias salariales entre mujeres y hombres con discapacidad resultaron menores (un 15,9% inferior para las mujeres) que en el caso de la población sin discapacidad (un 21,7%). Según el Observatori de la Discapacitat Física (ODF, s.f.⁴) —y como ocurre en el caso de las inmigrantes—, las mujeres discapacitadas se encuentran en una situación salarial peor que la de las personas sin discapacidad (hombres y mujeres, 23.208 euros anuales brutos), pero también reciben una menor retribución que los hombres con sus mismas características (20.835). En ese sentido, también es muy significativa la conclusión del INE (2020) sobre la formación de las personas discapacitadas y su relación con la brecha salarial, ya que “los trabajadores con discapacidad con nivel de estudios alto (universitarios, incluyendo doctorado) casi alcanzaron el salario de sus homólogos sin discapacidad, con una ratio salarial del 99,2%” (p. 1). Es decir, que encontramos aquí una clara intersección de vulnerabilidades, donde las diferentes variables

² Se han tomado como referencia estudios internacionales debido a la falta de investigación académica sobre la situación de las lesbianas en el ámbito laboral de Catalunya.

³ Casi ningún estudio que analiza el mercado laboral de Catalunya desde esta perspectiva diferencia los conceptos de “racialización” y “origen/nacionalidad”, que, si bien en muchas ocasiones aparecen de manera conjunta, aluden a situaciones muy distintas.

⁴ Sin fecha.

(género, discapacidad) tampoco podrían entenderse sin un contexto personal y social (formación, ámbito laboral, tipo de jornada, etc.).

0.5. Principales objetivos y aspectos metodológicos

El formato inicial de esta investigación fue el de un Trabajo Final de Máster para el programa en Gestión y Dirección de Recursos Humanos de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), entregado en octubre de 2018. Por tanto, el texto ha pasado por diferentes estadios hasta convertirse en lo que hoy podemos leer, si bien desde el principio se concibió como lo que sería un fragmento de la presente tesis doctoral. Siguiendo a Bustelo (2004), para una correcta evaluación de las **políticas de género** en España no se debe atender en exclusiva al control y grado de cumplimiento de estas, sino que se debe configurar un **enfoque metodológico** que intente rediseñar las herramientas de las que ya disponemos. Eso es precisamente lo que se ha intentado aquí al añadir una perspectiva interseccional a las metodologías que ya se estaban utilizando para la redacción de planes de igualdad. Esta investigación ha intentado abordar el tema desde *5 ángulos* diferentes, siguiendo la estructura marcada por los objetivos, las preguntas de investigación y las hipótesis:

1. Análisis cualitativo de la *literatura académica*, centrado en la implementación del concepto de interseccionalidad en estudios de Economía y Empresa de los ámbitos español y catalán.
2. Análisis cualitativo de las *legislaciones* española y catalana más recientes, con el objetivo de encontrar cuál es el nivel de atención que se presta al concepto de interseccionalidad.
3. Análisis cualitativo de *52 planes de igualdad* del área provincial de Barcelona, con el objetivo de encontrar cuál es el nivel de atención que se le presta al concepto de interseccionalidad.
4. Análisis cualitativo de *30 entrevistas semiestructuradas*: 24 de ellas a mujeres trabajadoras que se encuentran en diferentes situaciones de vulnerabilidad (6 extranjeras, 8 racializadas —2 de ellas también extranjeras—, 6 inmigrantes y 6 discapacitadas) y 6 de ellas a mujeres típicas o estándar (para establecer un grupo de comparación y contraste entre la percepción que tienen de su situación laboral).

5. Análisis cualitativo de 6 entrevistas semiestructuradas a gestores y gestoras de recursos humanos, con el objetivo de conocer cuáles serían los principales inconvenientes de cara a la implantación de un plan de igualdad con perspectiva interseccional.

En cuanto a las herramientas metodológicas de investigación, para los ángulos 1, 2 y 3 se ha utilizado una *revisión y análisis de contenido* (Andreu, 2011), prestando particular atención al tratamiento de la interseccionalidad. Para los ángulos 4 y 5 se ha optado por *entrevistas semiestructuradas* (Ibáñez, 1994). El objetivo del primer bloque de entrevistas a 30 mujeres era doble: por un lado, conocer de manera profunda sus experiencias laborales, así como ver hasta qué punto los planes de igualdad están contribuyendo a paliar las desigualdades que el grueso de la comunidad científica acuerda que existen; y, por otro lado, contrastar las experiencias de mujeres “típicas”, es decir, las que *a priori* no presentan ninguna de estas características (blancas, nativas, heterosexuales y sin discapacidad) con las de las mujeres interseccionadas por una de las cuatro situaciones de vulnerabilidad que se han escogido. Todas estas mujeres trabajan en el área provincial de Barcelona, la misma a la que pertenecen los planes de igualdad analizados, lo que aporta consistencia entre las experiencias que ellas narran y los datos que hemos generado. Las 6 entrevistas a gestoras y gestores de recursos humanos del área provincial de Barcelona se realizaron en 2021, pues se consideró que, para crear un guion de entrevistas riguroso y que se centrara en lo esencial que dichas personas podían aportar, era necesario terminar antes el análisis del bloque anterior (30 entrevistas a mujeres). Estas últimas entrevistas a gestores/as fueron más cortas y con preguntas muy dirigidas a los aspectos clave que queríamos contraponer con la impresión de las mujeres trabajadoras.

Una vez terminadas las entrevistas, se realizó un *análisis temático* (Boyatzis, 1998), siguiendo las fases que recomiendan Braun y Clarke (2006):

Tabla 1. *Las fases del análisis temático*

Fases
Fase 1: Familiarización con los datos –información–
Fase 2: Generación de categorías o temas iniciales
Fase 3: Búsqueda de temas
Fase 4: Revisión de temas
Fase 5: Definición y denominación de temas
Fase 6: Producción del informe final

Nota. Adaptado de Braun y Clarke (2006).

En esta investigación, las entrevistas a mujeres denominadas *típicas* (aquellas que **no poseen ninguna identidad a priori vulnerable dentro del marco de este trabajo**) se han utilizado como de contraste frente a los grupos de mujeres intersectadas por una situación de vulnerabilidad más allá de su género. Además, se han tenido en cuenta los conceptos que Headland, Pike y Harris (1990) desarrollan en su obra *Eemics and etics: The insider/outsider debate*, donde se explica cómo las personas externas a una cultura interpretamos la información de esta, algo que se ha extrapolado desde la antropología a otras ciencias sociales, porque, en cierto modo, el investigador de estos últimos campos tampoco deja de ser un *extraño* que busca reinterpretar o incluso valorar un código de sistemas que, si bien en este caso es compartido —porque tanto investigador como entrevistadas/os hablaban lenguas comunes— no siempre es objetivo.

0.6. Distribución de los capítulos de tesis

La tesis que a continuación se presenta tiene en cuenta todos los elementos mencionados anteriormente: consta de nueve capítulos, a través de los cuales se tratará de justificar —tanto de manera teórica como a través de los resultados— los aspectos centrales de esta investigación.

En el capítulo 1 se realizará un *State of the Art* o recorrido por las corrientes teóricas que sustentan el diseño del proyecto, incidiendo en la evolución de la teoría feminista hasta

llegar al análisis interseccional. Todo ello ha guiado la interpretación de nuestros principales objetivos, preguntas de investigación, hipótesis, resultados y conclusiones. Se ha prestado especial atención a la situación bibliográfica que relaciona el concepto de interseccionalidad con la creación de los planes de igualdad en España y Catalunya.

En el capítulo II se abordará un análisis del mercado laboral de Catalunya con perspectiva de género, centrados en los parámetros más relevantes para este estudio: Características de las empresas, dificultad de inserción, brecha ocupacional y salarial, encuadre profesional, techo de cristal, segregación horizontal, segregación vertical, conciliación, brecha en las pensiones, acoso sexual y/o por razón género y falta de valoración en el trabajo. También se profundizará en la situación de las mujeres migrantes, lesbianas, racializadas y con discapacidad, explicitando los datos y estudios que demuestran su especial vulnerabilidad.

En el capítulo III se explicitarán de manera íntegra los aspectos metodológicos que hemos seguido para el planteamiento de nuestro estudio empírico, así como las diferentes fases por las que ha pasado este proyecto, los criterios que se han tenido en cuenta y las herramientas utilizadas.

En el capítulo IV se expondrán los resultados de la revisión y análisis de contenido del actual marco legislativo para la igualdad de género, comparando las leyes estatales (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y Ley 15/2022, de 12 de julio) con la catalana (Ley 17/2015, de 21 de julio), así como con el Real Decreto por el que se regularon los planes de igualdad y su registro (901/2020, de 13 de octubre).

En el capítulo V se detallarán los resultados de la revisión y análisis de contenido de los 52 planes de igualdad analizados, detallando la composición de las organizaciones, su sector económico, sus niveles de feminización y/o masculinización y sus comisiones de igualdad. Se prestará una especial atención a cómo estos planes incorporan el concepto de *interseccionalidad*, así como el tipo de diagnósticos que utilizan para incorporar parámetros que permitan conocer la situación de las mujeres más allá de su género. Por último, se analizará qué tipo de discriminaciones tienen en cuenta las acciones que están llevando a cabo.

En el capítulo VI se analizarán los resultados de las entrevistas a 30 mujeres trabajadoras, encontrándose 24 de ellas en (al menos) una situación de vulnerabilidad que

intersecta con su género. Estos resultados siguen la estructura de las entrevistas y de los propios planes de igualdad —a excepción de los temas “elección de carrera”, “referentes”, “conocimiento de los planes de igualdad” y “propuestas para un plan de igualdad con perspectiva interseccional”, que se han añadido desde esta investigación porque se consideró que enriquecían el contenido—: 1) Características de la empresa y lugar de trabajo; 2) Elección de la carrera; 3) Estructura organizativa; 4) Acceso al empleo; 5) Análisis de los espacios; 6) Condiciones laborales: tipología de contrato, formación, salud laboral y otros; 7) Comunicación (imagen y lenguaje); 8) Encuadre profesional y/o valoración de puestos de trabajo; 9) Participación igualitaria en los puestos de trabajo; 10) Conciliación; 11) Promoción profesional; 12) Acoso; 13) Referentes; 14) Conocimiento de los planes de igualdad de sus empresas; 15) Propuestas para un plan de igualdad con perspectiva interseccional. Debido a que este es el capítulo de mayor densidad de todo el proyecto, se realiza al final una síntesis de resultados, con la intención de reorganizar y poner de relevancia los hallazgos más importantes.

En el capítulo VII se examinarán los resultados de las entrevistas a 6 gestoras y gestores de recursos humanos, que se realizaron con el objetivo de conocer cuáles podrían ser las mayores dificultades a la hora de incorporar un plan de este tipo. La exposición de resultado tiene la siguiente estructura: A) Conocimiento del concepto de interseccionalidad; B) Impresiones sobre políticas de igualdad; C) Objetivos; D) Recursos humanos necesarios; E) Recursos materiales y/o económicos necesarios; F) Áreas que plantean una mayor dificultad G) Dificultades metodológicas H) Existencia de una conciencia verdadera sobre el tema.

En el capítulo VIII se realizará una discusión de los resultados previamente analizados y expondremos las conclusiones principales del estudio. Este apartado seguirá la misma estructura que los capítulos anteriores: análisis bibliográfico, análisis legislativo, análisis de los planes de igualdad, análisis de las entrevistas a trabajadoras y análisis de las entrevistas de gestoras y gestores de recursos humanos. Además, se explicarán las principales limitaciones del estudio y se propondrán futuras líneas de investigación basadas en ellos.

En el capítulo IX se expondrán una serie de sugerencias para incorporar una perspectiva interseccional a los planes de igualdad del área provincial de Barcelona, todas

ellas basadas en los resultados y las conclusiones extraídas este estudio. También se propondrá una serie de fases para acordar, programar, implantar y evaluar dichas medidas.

La bibliografía consultada y los anexos se encuentran a continuación del *capítulo IX*.

Capítulo I. *State of the Art*

No me siento identificada con absolutamente nadie (por no hablar de referentes). Yo lo tengo más complicado todavía, porque solo me siento identificada con las personas mestizas. Hay poquísimas personas mestizas. Con una persona negra me identificaría un poco más, porque ha tenido problemas similares, pero también creo que nos van clasificando según el tono de piel, cuanto más oscuro peor, así de graduado está el racismo. Entonces soy consciente de que mi posición es otra. De hecho, a mí los negros me dicen que tengo suerte de no ser negra, pero los blancos me consideran negra, así que a veces pienso que no encuentro mi lugar.

Entrevistada 9

En este capítulo se realizará un *State of the Art*, es decir, un recorrido por las corrientes teóricas que sustentan el diseño del proyecto, con el objetivo de exponer en la evolución de las teorías feministas hasta llegar al análisis interseccional. Todo ello ha guiado la interpretación de nuestros principales objetivos, preguntas de investigación, hipótesis, resultados y conclusiones. Para acotar aún más el campo de estudio, se le ha prestado especial atención a la situación bibliográfica que relaciona el concepto de interseccionalidad con la creación de los planes de igualdad en España y Catalunya.

1.1. De la división por sexo/género a la perspectiva interseccional. Un acercamiento a la evolución de los derechos de las mujeres en las últimas décadas

El mensaje que —de un modo u otro— ha enviado el núcleo intelectual del movimiento feminista es que la igualdad ha de llegar de manera equitativa para las mujeres de todos los colectivos (Davis, 1983; Butler, 1990; Crenshaw, 1989, 1991; Platero, 2012; Fraser, 2013; Adichie, 2015; Puar, 2015; Rodó de Zárata, 2015, 2021, Butler y Fraser, 2017; Bela-Lobedde, 2018; Else-Quest y Hyde, 2020; Srinivasan, 2021). Muchas de estas autoras

piden que se preste atención a categorías sociales que intersectan con el género, como puedan ser *la raza* (Davis, 1983; Crenshaw, 1989, 1991; Adichie, 2015; Srinivasan, 2021), *la orientación sexual* (Wittig, 1992; Srinivasan, 2021), *la clase social* (Fraser, 2013; Srinivasan, 2021), *la identidad de género* (Butler, 1988, Platero, 2012, Rodó de Zárate, 2015; Srinivasan, 2021) o *la discapacidad* (Puar, 2015). Sin embargo, también se encuentran voces críticas ante este planteamiento, que opinan que el sujeto político del feminismo ha de ser la mujer y que las metas de otros colectivos minoritarios no han de entremezclarse de manera íntegra con este movimiento, puesto que, de ser así, se diluiría su objetivo fundamental, que no es otro que el de conseguir una plena igualdad de derechos entre hombres y mujeres (Firestone, 1970; Millett, 1970; MacKinnon, 1991; Valcárcel, 1991).

Más allá de este debate, la mayoría de la bibliografía consultada se posiciona a favor de que, si bien las mujeres suponen aproximadamente la mitad de la población —49,5% frente al 50,5% de hombres, según datos del informe *World Population Prospects* de la ONU (Population Division of the UN Department of Economic and Social Affairs, 2019)— y, por tanto, sus necesidades han de ser atendidas como corresponde, el hecho de que otros colectivos compongan una minoría social no debería ser óbice para ahondar en sus necesidades, especialmente si son mujeres (Davis, 1990, Crenshaw, 1989, 1991; Butler, 2004a; Platero, 2012; Rodó de Zárate, 2015; Fraser, 2017; Hyde, 2020). Pensar en las mujeres como un sujeto idéntico y universal supondría simplificar hasta el extremo sus características y demandas (Butler, 2004a), y, si bien muchas autoras y autores han llamado la atención sobre la dificultad que supone complejizar la investigación hasta este punto (McCall, 2005; Hancock, 2007; Hyde, 2016a, 2016b; Thomas et al., 2021, Rodó de Zárate, 2021), es evidente que cada vez tenemos más medios técnicos para *ampliar la lupa* del conocimiento y atender dichos supuestos (Yuval-Davis, 2006).

Dentro del variable magma de lo que supone *ser mujer* se encuentra una **pluralidad de circunstancias** que interactúan con el contexto de cada persona y la diferencian del resto (Butler, 2004a). Y, si bien es cierto que las ciencias sociales buscan establecer patrones que nos ayuden a entender la realidad (Vessuri, 2002), se debe equilibrar el prisma para no quedarnos en una visión que aporte únicamente generalidades, pero tampoco en otra que sea tan específica que no merezca la pena buscar concomitancias, modelos o esquemas de pensamiento para comprender el mundo que nos rodea (Gerring, 2005).

Numerosas fuentes de datos demuestran que **aún existen desigualdades entre hombres y mujeres** (Zecchi y Cruz, 2004). De hecho, la propia ONU avisa de que estas se encuentran peor situadas que los hombres en todos los indicadores de desarrollo sostenible (Population Division of the UN Department of Economic and Social Affairs, 2019), situación que, además, parece estar empeorando con la reciente pandemia de la COVID-19 (UNFPA, 2020). Dicha institución avisa de que los efectos de esta crisis económica están impactando en especial a las mujeres y niñas, quienes, generalmente, ya ganaban menos, ahorraban menos, tenían mayor inseguridad a la hora de retener sus trabajos y vivían más cerca de la pobreza (Population Division of the UN Department of Economic and Social Affairs, 2019; UNFPA, 2020). Además, el trabajo no remunerado se ha incrementado con los niños y niñas fuera del sistema educativo, así como la violencia doméstica que sufren las mujeres, que en muchas ocasiones han tenido que vivir con sus maltratadores durante los períodos de confinamiento (Population Division of the UN Department of Economic and Social Affairs, 2019).

Figura 1. *Objetivos de desarrollo sostenible*



Nota. Tomado de *Objetivo de Desarrollo Sostenible*, por Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2021 (<https://www1.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>). © 2021. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo]

Podría sugerirse, por tanto, que aún nos encontramos en el marco de una **cultura patriarcal** (Walby, 1989), cuyas desigualdades corren el riesgo de incrementarse en épocas de crisis económica y social (UNFPA, 2020). Autoras como Pavla Miller (2017) aseguran que esta estructura social fue especialmente reforzada por las religiones occidentales, aunque estudiosas de la cultura clásica como Mary Beard (2014, 2017) insisten en la idea de que dicho sistema ya estaba implementado mucho antes de la llegada de las grandes religiones monoteístas.

En su artículo *Theorising Patriarchy*, Sylvia Walby (1989) concluye que este concepto no puede entenderse fuera de su relación con el capitalismo y el sistema racial, y que hay datos suficientes para pensar que las mujeres han sido explotadas a lo largo de la historia, así como que las tareas que han realizado (principalmente los **cuidados**) se menosprecian y minusvaloran sistemáticamente, tesis también apoyada por Amia Srinivasan (2021). Dicha opinión es compartida por la ONU y por la catedrática María Ángeles Durán (2018), quien ha escrito recientemente *La riqueza invisible del cuidado* para llamar la atención sobre dicho tema dentro del marco español. Por tanto, parece que existe un acuerdo mayoritario entre investigadores e instituciones políticas de que existen desigualdades entre hombres y mujeres, y que estas deben abordarse con celeridad. Tomás Moraga (2021) enumera diferentes acuerdos internacionales que han pretendido evitar cualquier tipo de discriminación, “principalmente, a través de las Conferencias Mundiales sobre la Mujer” (p. 25)⁵.

Tabla 2. *Hitos internacionales en la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres*

Acuerdos internacionales

1975: Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer en Ciudad de México. El mismo año se organizó la Tribuna del Año Internacional de la Mujer. Se creó un plan que preveía el progreso de los derechos de las mujeres para los siguientes diez años.

1980: Ciento cuarenta y cinco países estuvieron representados en la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer en Copenhague. Este evento político tuvo como meta principal valorar los avances realizados en la consecución de los objetivos planteados en la primera conferencia mundial, especialmente los concernientes a educación, salud y empleo.

⁵ Trataremos en apartados posteriores el marco legal que ha rodeado a las políticas de género e inclusión y sus respectivos planes de igualdad.

1985: Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, Nairobi. Se continuó con la línea anterior en búsqueda de políticas que ayudaran a paliar las desigualdades que sufren las mujeres.

1995: Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing). Considerada uno de los hitos más relevantes en la búsqueda internacional de la igualdad entre mujeres y hombres. Participaron 189 países y se prestó especial atención al empoderamiento de la mujer. En su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género. *La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing* estableció objetivos en 12 ámbitos decisivos: 1) Mujer y pobreza; 2) Educación y capacitación de la mujer; 3) La mujer y la salud; 4) La violencia contra la mujer; 5) La mujer y los conflictos armados; 6) La mujer y la economía; 7) La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; 8) Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; 9) Los derechos humanos de la mujer; 10) La mujer y los medios de difusión; 11) La mujer y el medio ambiente; 12) La niña.

2000: Se adoptó la decisión de celebrar un periodo extraordinario de sesiones para evaluar el presente y el futuro de las medidas aplicadas tras la Plataforma de Acción de Beijing. Además, se pensaron nuevas políticas para mejorar la situación de las mujeres a nivel global. A dicho examen se le dio el nombre de *La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI*, y tuvo lugar en Nueva York. Allí se firmó la *Declaración política de nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing*.

2005: En el marco del cuadragésimo noveno periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se examinó y evaluó la Plataforma de Acción de Beijing, y se dio luz verde a la declaración que incidía en el hecho de que la aplicación plena y eficaz de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing era fundamental para conseguir los objetivos de desarrollo anteriormente pactados.

2010: Examen quinquenal de la Plataforma de Acción de Beijing. Se firmó una declaración en la que se subrayaron los avances realizados con el fin de lograr mayores derechos para las mujeres, y se propusieron nuevas políticas para garantizar y acelerar la aplicación completa de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

2015: Revisión y evaluación tras 20 años de la Plataforma de Acción de Beijing. La sesión también abordó las oportunidades para lograr un mayor empoderamiento de las mujeres en la *Agenda de desarrollo post-2015*. Se firmó una declaración política que subrayaba los progresos, y se incidió en el papel del de género en relación con el objetivo de lograr una sociedad más justa e igualitaria.

2020 (marzo): A causa de la rápida expansión de la pandemia de COVID-19, los Estados miembros decidieron celebrar un periodo de sesiones reducido. Los gobiernos resaltaron los avances realizados, pero también reconocieron que ningún Estado ha conseguido unos niveles aceptables en cuanto a igualdad de género y/o empoderamiento de todas las mujeres y niñas (y que, en general, el progreso es desigual y no lo suficientemente rápido). Los representantes políticos se comprometieron a tomar medidas adicionales para Garantizar la aplicación plena, efectiva y acelerada de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing [...] a través de una serie de estrategias de aplicación transversal, entre otras: la eliminación de todas las leyes discriminatorias; la eliminación de las normas sociales discriminatorias y los estereotipos de género; el fortalecimiento de las instituciones; la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo sostenible; el financiamiento adecuado; el fortalecimiento de la rendición de cuentas; el aprovechamiento de la tecnología y la innovación; la eliminación de las lagunas de datos y pruebas, y el fortalecimiento de la cooperación internacional y las alianzas para la aplicación de compromisos (Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, 2020, p. 2).

Nota. Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por la página web de ONU Mujeres y la posterior *Declaración política* de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (2020).

Es indudable que los avances feministas han estado siempre acompañados de otros movimientos sociales, que, de forma paralela, han ido permeando el pensamiento académico, la política y las instituciones (Fraser, 2013; Butler y Fraser, 2017; Srinivasan, 2021, Palmén y Müller, 2022). De hecho, la *diversidad* y la *inclusión* son dos nociones que aparecen de manera constante en las investigaciones académicas más recientes, en especial dentro de aquellas que se interrogan sobre nuevas formas de concebir tanto el trabajo como su gestión (Semenza et al., 2017). En el primer caso, *diverso* hace referencia a lo que “está constituido por elementos de la misma naturaleza, pero con características diferentes” (Oxford Dictionary, s.f., definición 1), mientras que la *inclusión*, en este contexto, atendería a:

[...] un elemento empresarial estratégico que se refiere a la capacidad de gestionar e integrar las diferencias individuales en un equipo de trabajo, promoviendo la diversidad de talentos, experiencias e identidades y posibilitando que cada profesional se sienta único, pero, al mismo tiempo, identificado con el grupo al que pertenece (Gil, s.f., párr. 6).

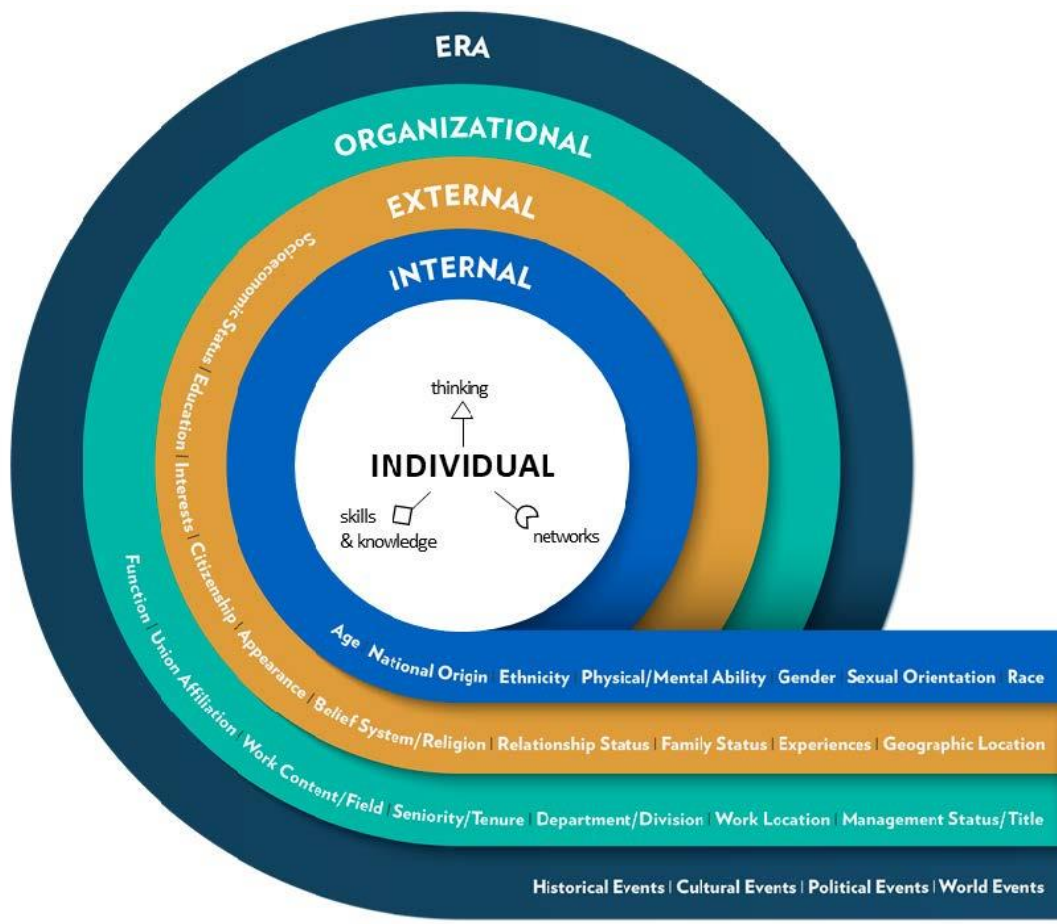
En su informe *Inclusive Knowledge Societies for Sustainable Development*, la UNESCO (2012) ratifica que tanto la diversidad como la inclusión jugarán un rol imprescindible en la nueva Sociedad de la Información y el Conocimiento. Este hecho interpela a los investigadores del ámbito de recursos humanos y la psicología organizacional a crear herramientas que permitan constituir lugares de trabajo más diversos e inclusivos, en línea con los cambios sociales que ya se están produciendo y en vista de que el mercado laboral es un constante generador de desigualdades sociales (Ficapal et al., 2018).

En este sentido, si bien estudios previos se han centrado en las dificultades que experimentan colectivos concretos en sus puestos de trabajos en España, especialmente las mujeres (Simón Rodríguez, 2008; Iglesias y Llorente, 2010; Nuño, 2010; Durán, 2012; Subirats, 2013; Marugán, 2017; Sáinz, 2017; INE, 2020) pero también, en algunos casos, inmigrantes (Vergara, 2015), personas racializadas (Solé, 1995; Wrench, 1996; Chacón, 1999, Muñoz-Comet y Steinmetz, 2020; Ramos, 2020), con orientaciones sexuales disidentes (Platero, 2012, 2014; Rodó de Zárata, 2021) o con discapacidad (Alcover et al., 2017), la bibliografía demuestra que existe una laguna científica en el estudio de lo que sucede cuando dos o más situaciones de opresión se superponen en el ámbito del trabajo, generando una intersección de vulnerabilidades y afectando así al desempeño laboral de las

trabajadoras y los trabajadores. Este fenómeno, que explicaremos en detalle y que se conoce por el nombre de *interseccionalidad*, está transformando el paradigma no solo de los estudios de género, sino de cómo las personas se sitúan ante el mundo y de cómo perciben lo que sucede a su alrededor.

Aunque la *interseccionalidad* se ha definido de muchas maneras, este concepto se refiere básicamente a la *interacción de diversas situaciones (no solamente de vulnerabilidad, sino también de privilegio, véase Figura 2) que recaen sobre un mismo individuo, produciendo nuevas formas de discriminación (o privilegio), y que no son una simple suma -o adición- de -ismos (racismo, sexismo, capacitismo, etc.)*. La interseccionalidad es un fenómeno concreto y ubicado en un espacio y un tiempo específicos, pero, a la vez, se concibe también como una situación fluida, ya que genera escenarios complejos, apartados del binarismo, y que requieren, por tanto, nuevas herramientas, nuevas perspectivas y nuevos paradigmas para sus correctos análisis e interpretación (Crenshaw, 1989, 1991; McCall, 2005; Hancock, 2007; Walby, 2009; Choo y Ferree, 2010; Platero, 2012b; Coll-Planas y Cruells, 2013; Molina, 2013; Atewologun y Sealy, 2014; Goñalons Pons y Marx Ferree, 2014; Hyde, 2020; Rodó de Zárata, 2021; Srinivasan, 2021; Thomas et al., 2021).

Figura 2. *Individual's talent framework for intersectionality*



Nota. Tomado de “Seeing and overcoming the complexities of intersectionality” (p. 2), por C. Thomas et al., 2021, *Challenges*, 12 (5). CC BY 4.0

Así, por ejemplo, se suele mencionar en este ámbito el caso de las mujeres negras en Estados Unidos, que, debido a la mayor complejidad de la encrucijada en la que se encuentran, no reciben la necesaria atención, acabando sus necesidades en un segundo plano. Esta situación de invisibilidad ante la justicia y ante la propia sociedad fue lo que condujo a **Kimberlé Crenshaw** (1989) a acuñar el término de *interseccionalidad*, con el objetivo de denunciar cómo este colectivo experimenta el racismo de una forma diferente a los hombres negros, de igual manera que experimenta el sexismo de una manera diferente a las mujeres blancas. En otras palabras, y debido al vacío teórico, político y legal que supone el no aludir a la interseccionalidad, Crenshaw (1989, 1991) aseguró que existen grupos de personas que

quedan completamente **desprotegidas no solo ante las instituciones, sino en sus puestos de trabajo** e incluso en su devenir cotidiano. Ante esta situación, la consecuencia lógica es que las herramientas para analizar y atajar situaciones de violencia, acoso, discriminación, techo de cristal o pobreza tienen que evolucionar respecto a las que tradicionalmente se han aplicado. De esta manera, el sexismo o racismo, entendidos siempre como *single issues* (Coll-Planas y Cruells, 2013) pasarían a formar parte de una realidad más compleja. O, lo que es lo mismo, *se dejaría de aislar una característica propia (orientación sexoafectiva, raza, discapacidad, nacionalidad) del hecho de ser mujer*, pues estas situaciones —tanto de discriminación como de privilegio— son siempre interseccionales y compuestas por diferentes parcelas que debemos identificar y analizar de manera eficaz (Yuval-Davis, 2006; Hyde, 2020; Srinivasan, 2021; Thomas et al., 2021).

En el ámbito español encontramos otras situaciones comunes en las que diferentes vulnerabilidades intersectan, como por ejemplo los casos de las mujeres racializadas, las mujeres con discapacidad, las inmigrantes o las mujeres lesbianas —entre muchos otros colectivos que escapan a los límites de este proyecto—. En ese sentido, la aplicación de una perspectiva interseccional en el área de recursos humanos parece muy sugerente, ya que nos ofrece la posibilidad de entender que las dicotomías hombre / mujer, racializado/a / no-racializado/a, heterosexual / homosexual, nativo/a / inmigrante o capacitado/a / discapacitado/a se quedan cortas a la hora de explicar nuestra situación en el mundo —y, por lo tanto, dentro de la empresa (Muñoz-Comet y Steinmetz, 2020)—.

Además, y sin restar protagonismo a las mujeres, que han sido las máximas beneficiarias de los planes de igualdad desde su concepción, sí es cierto que una perspectiva interseccional también permitiría apreciar las diferencias entre los diversos colectivos de individuos que componen la categoría *hombre* (Calabrese et al., 2018; King et al., 2019). Si bien es cierto que parece existir una opresión estructural que parte de los hombres y se dirige hacia las mujeres (Walby, 1989), también es cierto que **no todos los hombres participan de la misma manera en esta construcción patriarcal**, y que ellos tienen papeles tan fluidos y cambiantes como las mujeres, ya que también pueden encontrarse en situaciones de vulnerabilidad (o incluso de intersección de opresiones) tanto fuera como dentro de sus puestos de trabajo.

Por un lado, tendríamos hombres afectados por *single issues*, como los homosexuales, los discapacitados, los extranjeros o los racializados; por otro, cualquier hombre que experimente múltiples situaciones de vulnerabilidad de manera simultánea (homosexuales extranjeros, hombres mayores con discapacidad, homosexuales racializados, entre otros). Todos ellos son, también, víctimas potenciales de las estructuras de poder que rigen la sociedad y que se trasladan al mercado de trabajo.

Sin duda, la perspectiva interseccional complejiza mucho un fenómeno, el de la igualdad, que parecía resuelto con la división entre hombres y mujeres, y que se centraba en mejorar la situación de estas últimas. Es más: en muchas ocasiones se utiliza, incluso en instituciones públicas, el término de *igualdad* para referirse a la *igualdad entre mujeres y hombres*⁶, cuando este concepto podría (y quizá debería) abarcar una situación más amplia y difícil de abordar (McCall, 2005; Hancock, 2007; Hyde, 2016a, 2016b, 2020; Thomas et al., 2021).

En resumen, cabe destacar que las dificultades a las que se enfrentan las trabajadoras y trabajadores víctimas de múltiples situaciones de vulnerabilidad son diferentes (y, en general, más problemáticas) que las de otros colectivos discriminados por un único aspecto o *single issue* (Coll-Planas y Cruells, 2013). Además, diversos estudios han demostrado que el espacio laboral es uno de los más delicados para las personas víctimas de discriminación, ya que otros espacios como el doméstico o el social son percibidos, en general, como lugares más seguros para los colectivos vulnerables (Morrow, 1997; Adams et al., 2005; Rodó de Zárata, 2015, 2021).

Por tanto, esta investigación se concibe como un fruto de la necesidad que existe de realizar un estado de la cuestión sobre los estudios que tratan el problema de la interseccionalidad en los ámbitos geográficos de España y Catalunya. Y no solo eso, sino que, desde la consideración de que los planes de igualdad deben promover la diversidad y la inclusión reales, se realizará también una propuesta sobre cómo introducir el concepto de interseccionalidad en los planes de igualdad de las organizaciones barcelonesas. No es posible utilizar términos como *diversidad*, *equidad* o *inclusión* si no se tienen en cuenta las

⁶ Se podrá observar, a lo largo de este trabajo, cómo en la redacción de los planes de igualdad se insiste una y otra vez en equiparar *igualdad* con *igualdad entre hombres y mujeres*, invisibilizando muchos otros problemas que surgen de la intersección entre el hecho de ser mujer y encontrarse en otras situaciones de vulnerabilidad.

múltiples situaciones de vulnerabilidad que se unen al hecho de ser mujer, y que afectan a una cantidad muy considerable de ellas. Así, en un ambiente en el que todas las personas se sientan integradas y atendidas, tanto las empresas como los trabajadores aumentarían sus parámetros de bienestar y productividad, por lo que se cumplirá de manera razonable el doble objetivo que tiene un gestor de recursos humanos (Lloren y Parini, 2017).

1.2. El concepto de interseccionalidad en la academia, la política y las empresas españolas y catalanas. Un acercamiento

A pesar de que aún pertenecemos a una sociedad donde el ideal de *masculinidad hegemónica*⁷ (Connell, 2005) domina todos los ámbitos, incluido el laboral (Connell, 1995; Connell y Messerschmidt, 2005), los movimientos que respaldan la igualdad entre hombres y mujeres han conseguido grandes avances sociales y laborales. Diversas oleadas feministas —que primero empujaron a la consecución del voto femenino— han expandido sus objetivos, señalando diversas desigualdades que aún acosan a más de la mitad de la población mundial y desarrollando soluciones en la medida de lo posible (Schrupp, 2018, Srinivasan, 2021). En ese sentido, la visibilidad y presencia de las mujeres en España ha experimentado, desde que terminó la dictadura franquista en 1975, un rápido avance que se está materializando en una mayor participación de estas en áreas como la política y las decisiones familiares, pero también en el mundo empresarial (Platero, 2012b; Coll-Planas y Cruells, 2013; Molina, 2013).

Además, todos los números apuntan a que, aunque cada vez las mujeres obtienen en España y Catalunya un mayor grado de educación⁸, una mayor presencia en puestos de responsabilidad (tanto en ámbitos públicos como privados) y una mayor incorporación al mercado laboral (ICD, 2020; INE, 2020), aún nos enfrentamos a importantes **retos** como la *brecha salarial* (Cruz, 2014; Cebrián, 2018; Ficapal et al., 2018; CCOO, 2020; ICD, 2020; INE, 2020), la *masculinización* de trabajos mejor remunerados (la conocida *brecha*

⁷ Término que incide en la idea de que el género masculino aporta legitimidad al patriarcado, es decir, la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres en sociedad.

⁸ En epígrafes posteriores se realiza una revisión que intenta ser exhaustiva sobre la situación de las mujeres catalanas en el mercado laboral.

tecnológica, Sáinz, 2007, 2017; ICD, 2020; INE, 2020), el *reparto equitativo de los cuidados* y los problemas de *conciliación* (Durán 2018; Vargas y Huerta, 2018; ICD, 2020; INE, 2020) o el *techo de cristal* (Loden, 1978; Sáinz, 2007, 2017; Ficapal et al., 2018; ICD, 2020; INE, 2020).

También en el ámbito político se encuentra una clara evolución, ya que el aumento de las instituciones que fomentan la igualdad entre hombres y mujeres en España ha sido importante. Molina (2013) destaca, por ejemplo, la creación del Instituto de la Mujer en 1983, de la Secretaría General de las Políticas de Igualdad en 2004 o la inauguración del Ministerio de Igualdad en 2008; este último, aunque fue suprimido en 2011, se volvió a recuperar en 2018. De hecho, el presidente del Gobierno en ese momento, Pedro Sánchez, eligió a Carmen Calvo (luego sustituida por Irene Montero) para desempeñar, de forma paralela, los puestos de vicepresidenta del Gobierno y de ministra de Igualdad, demostrándose así una contundente apuesta por la visibilidad política de las mujeres en el Gobierno de España. Además, los últimos gobiernos socialistas en coalición con PODEMOS han estado compuestos por una decisiva mayoría de ministras.

Sin embargo, fue durante la primera legislatura de José Luis Rodríguez Zapatero (2004-2008) cuando se llevó a cabo en España la primera Ley de Igualdad, en el año 2007, después sustituida y ampliada por la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Por su parte, la propia Ley de Igualdad de la Generalitat de Cataluña (Ley 17/2015, de 21 de julio) repasa los avances institucionales que se han realizado en esta comunidad a favor de la inclusión femenina. Partiendo del Estatuto de Autonomía de 1979, se informa de qué esfuerzos se han hecho por legislar positivamente sobre este aspecto. Ejemplos de ello son ya la Ley 11/1989, de 10 de julio, que permitía la creación del Instituto Catalán de la Mujer; la Ley 4/2001, de 9 de abril, de modificación del apartado 2 del artículo 63 de la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, mediante la que se establecen “con carácter pionero a nivel europeo y del Estado español” los informes de impacto de género que deben acompañar toda la normativa elaborada por la Administración de la Generalidad (Ley 17/2015, de 21 de julio, p. 6), y la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

Conociendo estos datos, cabe preguntarse si dichos logros se están extendiendo de manera equitativa entre todas las mujeres, o si, por el contrario, existen subgrupos

privilegiados que están logrando equipararse a los hombres en detrimento de otros menos visibles, que siguen golpeados por situaciones de vulnerabilidad específicas que les impiden prosperar en sociedad. Como hemos visto, una de las primeras aportaciones respecto a este tema fue la de Kimberlé Crenshaw (1989, 1991), quien a finales de los años 80 comenzó a llamar la atención sobre la doble discriminación que experimentaban las mujeres negras en el mercado laboral estadounidense, acuñando para ello el término de *interseccionalidad*. Según Crenshaw, la intersección entre raza y género colocaba a las mujeres afroamericanas en una situación de desventaja que no podía analizarse (ni solventarse) con las herramientas que estaba proponiendo el *feminismo mainstream*, dominado en su mayoría por intelectuales y activistas blancas, que, desde los privilegios que les conferían su color de piel o su mejor posición social, no podían evaluar de manera equitativa los conflictos que sufrían otros colectivos de mujeres. Por tanto, ni los estudios y/o políticas raciales atendían a la situación de las mujeres, ni los estudios y/o políticas feministas atendían a la situación de la población afroamericana (Crenshaw, 1989, 1991). Este problema, extendido a múltiples ámbitos más allá del género y la raza, se ha ido perpetuando en el análisis de las desigualdades, que, por ser *monofocales* (Platero, 2012b), han impedido encontrar el verdadero engranaje a través del cual funcionan las opresiones.

La noción de interseccionalidad, que aún se considera muy innovadora y que todavía no se ha instalado en muchas áreas del conocimiento (incluida la de recursos humanos), sí se ha debatido de manera amplia durante los últimos cuarenta años, especialmente en los ámbitos angloparlantes del feminismo académico, la filosofía, la sociología e incluso la política. Lucas Platero (2012a, 2012b) menciona que las primeras aportaciones surgieron de las feministas negras en Estados Unidos, siendo algunos ejemplos: “Angela Davis, Alice Walker, Audre Lorde, Patricia Hill Collins, Barbara Smith, Cherrie Moraga, Gloria T. Hull y Chandra Talpade Mohanty” (Platero, 2012a, p. 24; Platero, 2012b, p. 2). Además, también recoge en sus estudios las diferentes acepciones que se le han atribuido al hecho de ser víctima de múltiples opresiones al mismo tiempo (Platero, 2012b, p. 2), entre las que se encontrarían las de:

Simultaneidad de opresiones (Combahee River Collective, 1977);
Interseccionalidad (Crenshaw, 1989); *Matriz de dominación y sistemas entrelazados de opresión* (Collins, 1990); *Ejes de desigualdad* (Knapp, 2005; Klinger y Knapp,

2005; Yuval-Davis, 2006; Ferree, 2009; Degele y Winker, 2009); *Interdependencia de ejes de opresión* (Walgenbach, Dietze, Hornscheidt y Palm, 2007); *Discriminación múltiple* (Duclos, 1993; Fredman, 2005; Grabham, 2006; Grabham et al., 2009), *Desigualdad múltiple* (Puar, 2007) y *Ensamblajes o agenciamientos* (Puar, 2007). (Platero, 2012a, p. 26).

Si bien todos estos términos son útiles y poseen connotaciones idiosincráticas, es de interseccionalidad el que, para esta investigación, mejor define la idea que se quiere tratar. Una buena definición de interseccionalidad es también la que aporta este mismo investigador, quien afirma que “puede ser definida como la variedad de fuentes estructurales de desigualdad que mantienen relaciones recíprocas, subrayando que el género, la etnia, la clase o la orientación sexual [entre otras], que son categorías sociales construidas y que están interrelacionadas” (Platero, 2012b, p. 2). Aquí cabe añadir que todas las personas estamos cruzadas por una intersección de características y circunstancias diversas, y que esta se compone de situaciones de opresión, pero también de privilegio. En ocasiones *se confunde el término interseccionalidad con el de ‘intersección de vulnerabilidades’*, y es importante remarcar este aspecto para apreciar la magnitud de dicha noción (Platero, 2012a, 2012b).

Tanto Platero como otros/as estudios/as hacen hincapié en la idea de que la interseccionalidad no debe reducirse a enumerar un conjunto de opresiones que se ciernen sobre un individuo, sino que este concepto debe ir más allá, en un intento de comprender y explicar cómo funcionan los mecanismos de poder, y revelando así qué efecto resulta de cada caso concreto. De este modo, se encuentra que una de las grandes aportaciones de la interseccionalidad supone que no debemos limitarnos a “adicionar opresiones” (doble, triple, múltiple... basadas además en lo que se ha denominado “eje género + otra”, Platero, 2012b, p. 14), sino que *dicha intersección genera nuevas categorías de vulnerabilidad y privilegio* que, a su vez, conforman nuevos tipos de individuos/as oprimidos/as o privilegiados/as. Por tanto, se requiere de nuevas herramientas para poder lograr la igualdad (McCall, 2005; Cho et al., 2013). También es importante el hecho de que, al menos de manera teórica, no se deberían jerarquizar unas opresiones sobre otras, sino que su estudio ha de ser horizontal (Hancock, 2007)⁹.

⁹ Esta noción resulta problemática a la hora de ser aplicada en las leyes y planes de igualdad españoles, que, como veremos, se han estructurado sobre la dicotomía hombre / mujer, algo que es difícil (y quizás

Analizada desde esta perspectiva, la interseccionalidad ofrece un excelente marco para interrogarnos sobre nuevas categorías identitarias dentro de los sistemas a los que pertenecen: tanto de las hegemónicas y no-marcadas —masculinidad, heterosexualidad, capacidad, blancura, nacionalidad— como las problematizadas —femineidad, homosexualidad, racialidad, inmigración y discapacidad (Goñalons Pons y Marx Ferree, 2014)—. De hecho, en *Complexity of interseccionality*, McCall (2005) asegura que esta herramienta interseccional es uno de los paradigmas teóricos más importantes dentro de las nuevas investigaciones de los estudios de género, ya que busca *atrapar la complejidad* desde una perspectiva multidisciplinar. Por tanto, esta es una metodología que renuncia a reduccionismos y complejiza el análisis.

Por su parte, Hancock (2007) realiza otra de las grandes aportaciones al estudio de la interseccionalidad, reconociendo que hay más de una categoría de diferenciación social para explicar las desigualdades, pero que, a diferencia de un enfoque múltiple que se limite a *añadir discriminaciones*, entiende que las categorías no son estancas ni uniformes, sino dinámicas, disímiles, e interactúan entre sí generando realidades o principios de diferenciación social híbridos al combinar más de una categoría. Desde este modelo conceptual se extrae, por tanto, que hay que poner el foco en las estructuras de poder (raza/etnia, clase social, género, orientación sexual, capacidad, ...), ya que, como asegura Rodó de Zárate (2014, 2021), se debe tener también en cuenta *cómo se experimenta la discriminación y las emociones que produce*, ya que es este un proceso dinámico y fluido y que, por ser mutable, se transforma, se reproduce, se intensifica o incluso desaparece según el contexto. Por poner un ejemplo, un inmigrante solo lo es cuando sale de su país, y el racismo solo se experimenta en relación con la raza que se considera predominante en cada lugar. Por poner otro ejemplo, lo mismo puede ocurrir con el tema del velo en las mujeres musulmanas: dependiendo del espacio y el momento, se generan unas opresiones por llevarlo —contextos católicos o laicos— y en otros desaparecen —contextos

inconveniente) suprimir en el momento actual. De hecho, y aunque desde esta investigación se apoya de manera teórica el planteamiento no-aditivo ni jerarquizado, las recomendaciones que se proponen en la parte final seguirán una estructura de “Mujer + otras discriminaciones”, porque se ha considerado que al menos suponen un avance, en forma de paso intermedio, hacia unas políticas totalmente interseccionales.

musulmanes¹⁰—. Es más, ni siquiera es necesario moverse de país o de cultura para que la noción de vulnerabilidad experimente vaivenes. Como ha demostrado Rodó de Zárata (2014) a través de su herramienta *Relief Maps*, los individuos se sienten mayor o menormente integrados (incluso a lo largo de un mismo día) dependiendo del espacio en el que se encuentren y de las personas con las que interactúen en el transcurso sus actividades cotidianas:

I try to take this debate a step forward, by developing what I have called Relief Maps: a new way of collecting, analyzing, and displaying intersectional data. I consider Relief Maps to be a sound tool for studying the Geographies of Intersectionality, as they show the relationship between three dimensions: power structures (the social), lived experience (the psychological) and places (the geographical). By showing some examples of them, I demonstrate how Relief Maps make empirical work on intersectionality possible and how they can take consider both privilege and oppression without using categories in a fixed and rigid way. ***Taking the spatial dimension as a central part of the analysis, they show how the relationship between power structures varies depending on places and illustrate how subject formations are done and undone through everyday spaces***¹¹.

Por lo tanto, una mujer árabe que decida llevar velo en Europa no experimenta el mismo malestar en su casa o reunida con otras mujeres musulmanas en un parque (lugares que concibe como seguros) que en el puesto de trabajo u otros espacios donde la cultura dominante es otra (usualmente, en Catalunya, católica o laica). Esta dinámica la excluye de manera sistemática, y no solo por el hecho de ser mujer y de llevar velo, sino también debido a otros factores como su desconocimiento de la lengua, su color de piel, la religión que profesa y, si se diera el caso, por su edad u orientación sexual (Mijares y Ramírez, 2008). Por lo tanto, parece claro que la mayoría de las características que generan rechazo hacia una mujer musulmana desaparecen cuando hablamos de una mujer española, blanca, sin discapacidad y heterosexual. A este colectivo lo denominaremos “***mujeres típicas***”, por supuesto teniendo en cuenta que ninguna persona es idéntica a otra pero que, **en el marco**

¹⁰ Esta investigación no pretende entrar en el debate de si las mujeres musulmanas llevan el velo de manera voluntaria o no, sino incidir en el hecho de cómo una prenda muy simbólica de la cultura musulmana se resignifica dependiendo del contexto.

¹¹ La cursiva y la negrita son del autor de esta tesis doctoral.

de la muestra de mujeres entrevistadas, no poseen características que la bibliografía indica *a priori* que pueden generar rechazo o situaciones de discriminación. Parece difícil comprender la realidad laboral de las mujeres sin tener en cuenta esta multiplicidad de factores, debido a que, además, el ***puesto de trabajo*** es un lugar que suele causar inseguridad a los grupos vulnerables. Esto sucede porque se concibe como un espacio ***masculinizado*** (Connell, 2005; López-Sáez et al., 2008; Sáinz, 2017), ***heterosexualizado*** (Lloren y Parini, 2017) y predominantemente ***blanco*** (Atewologun y Sealy, 2014), donde las personas deben poseer todas las ***capacidades*** necesarias —y supuestamente masculinas— para exprimir al máximo su ***productividad*** (Connell, 1995; Connell y Messerschmidt, 2005).

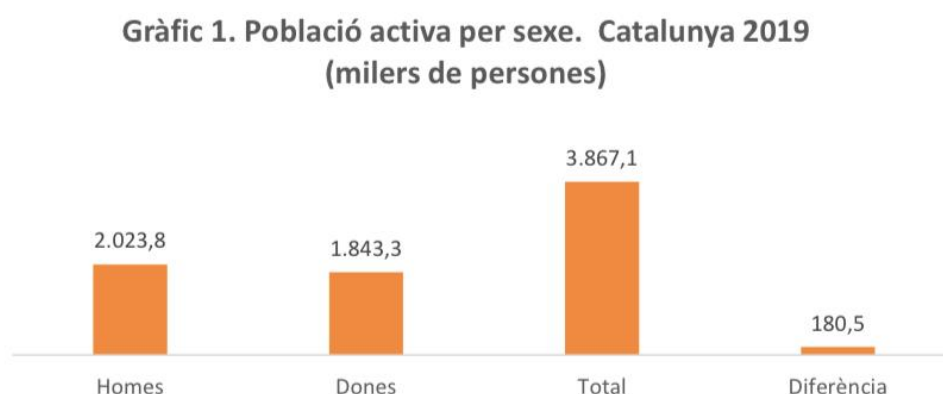
Capítulo II. Análisis del mercado laboral de Catalunya con perspectiva de género

En las anteriores páginas se ha comprobado cómo la comunidad científica y las instituciones concuerdan en que la sociedad patriarcal discrimina a las mujeres, especialmente en ámbitos como el laboral. Sin embargo, parece necesario entender de manera más específica cuáles son las desigualdades que se pretenden combatir. En este capítulo, se abordará un análisis del mercado laboral de Catalunya con perspectiva de género, centrándonos en los parámetros más relevantes para este estudio: *características de las empresas, dificultad de inserción, brecha ocupacional y salarial, encuadre profesional, techo de cristal, segregación horizontal, segregación vertical, conciliación, brecha en las pensiones, acoso sexual y/o por razón de género y falta de valoración en el trabajo*. También se profundizará en la situación de las mujeres migrantes, lesbianas, racializadas y con discapacidad, explicitando los datos y estudios que demuestran su especial vulnerabilidad. Para ello, será de gran utilidad el trabajo realizado por el Institut Català de les Dones (ICD), desde el cual se han realizado diversos informes en los que, a través de la medición de distintos parámetros, se acentúa cómo las diferentes brechas entre hombres y mujeres aún persisten en el mercado laboral de Catalunya. Por ejemplo, el informe *Dones en el treball* (Observatori de la igualtat de gènere, 2020) contextualiza muy bien la situación, avisando de que uno de los principales problemas a los que nos enfrentamos es la escasez de datos y su antigüedad. Uno de los puntos sobre los que incide dicho informe desde las primeras páginas es el del **trabajo no remunerado que realizan las mujeres**, y que supone 2,35% del PIB mundial o su equivalente de 1,5 billones de dólares. El dato es de vital importancia por la repercusión que tiene en temas fundamentales para este proyecto, entre los que se encuentran la brecha salarial, la sobrecarga mental de las mujeres, o las dificultades que padecen para conciliar.

2.1. Brecha ocupacional, brecha salarial, segregación y techo de cristal

La población activa de Catalunya se compone de 3.867.100 personas, 2.023.800 hombres y 1.843.300 mujeres (véase Figura 3).

Figura 3. Población activa por sexo. Catalunya, 2019 (millares de personas)

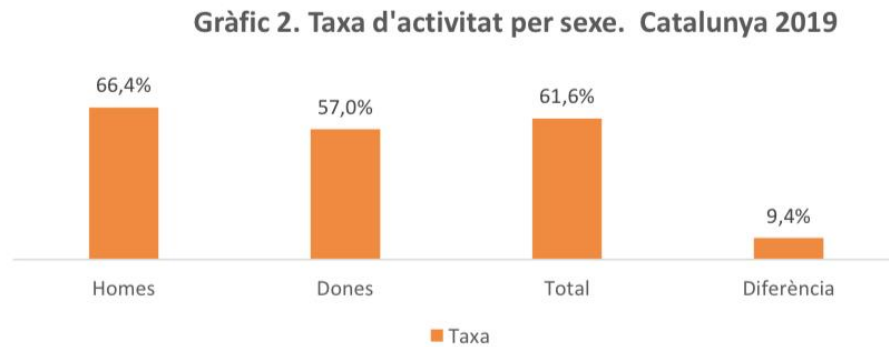


Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE.

Nota. Todas las gráficas de este análisis se han extraído del informe *Dones en el treball* (Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020), del Institut Català de las Dones (ICD), que a su vez utiliza datos de Idescat, del INE o de la Encuesta de Población Activa (EPA). Se ha decidido señalar en el interior de la imagen la fuente primigenia, para que el lector o la lectora pueda identificar con claridad la secuencia de las fuentes. Tomado de *Dones en el treball* (p. 4), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020. © Institut Català de les Dones.

Por tanto, aunque las mujeres representan el 57% de la población activa en Catalunya (ver Figura 4), persiste un desequilibrio de género, ya que hay 178.300 mujeres ocupadas menos que hombres (ver Figura 5), lo que representa una brecha del 9% respecto a ellos (ver Figura 6).

Figura 4. Tasa de actividad por sexo. Catalunya, 2019



Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE.

Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 4), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020.

© Institut Català de les Dones.

Figura 5. Población ocupada por sexo. Catalunya, 2019 (en millares de personas)

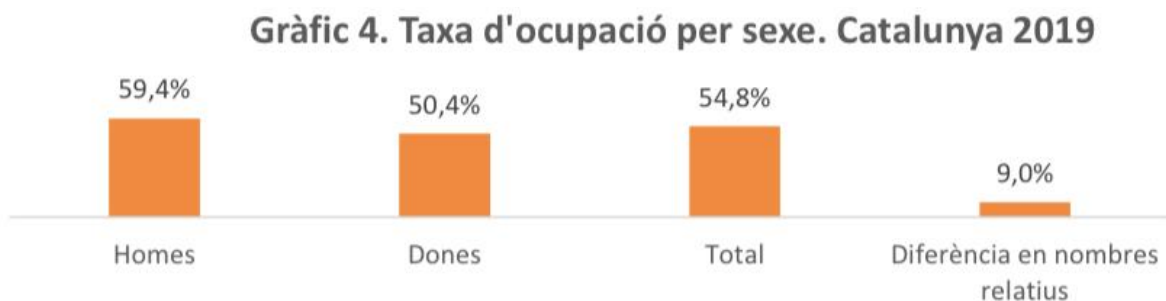


Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE.

Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 5), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020.

© Institut Català de les Dones.

Figura 6. Tasa de ocupación por sexo. Catalunya, 2019



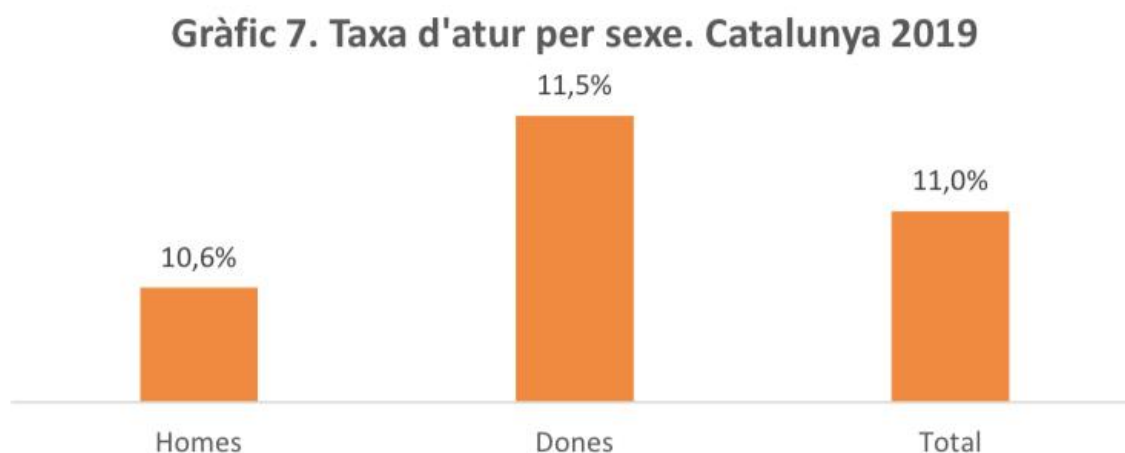
Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE.

Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 5), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020.

© Institut Català de les Dones.

De la misma manera, su tasa de desempleo en 2020 era de aproximadamente 11,5%, lo que también supone un punto porcentual más que la de los hombres de la misma región (10,5%), diferencia que se agrava en los ámbitos territoriales del Penedès y las comarcas centrales y del Camp de Tarragona (véase Figura 7).

Figura 7. Tasa de paro por sexo. Catalunya, 2019



Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE.

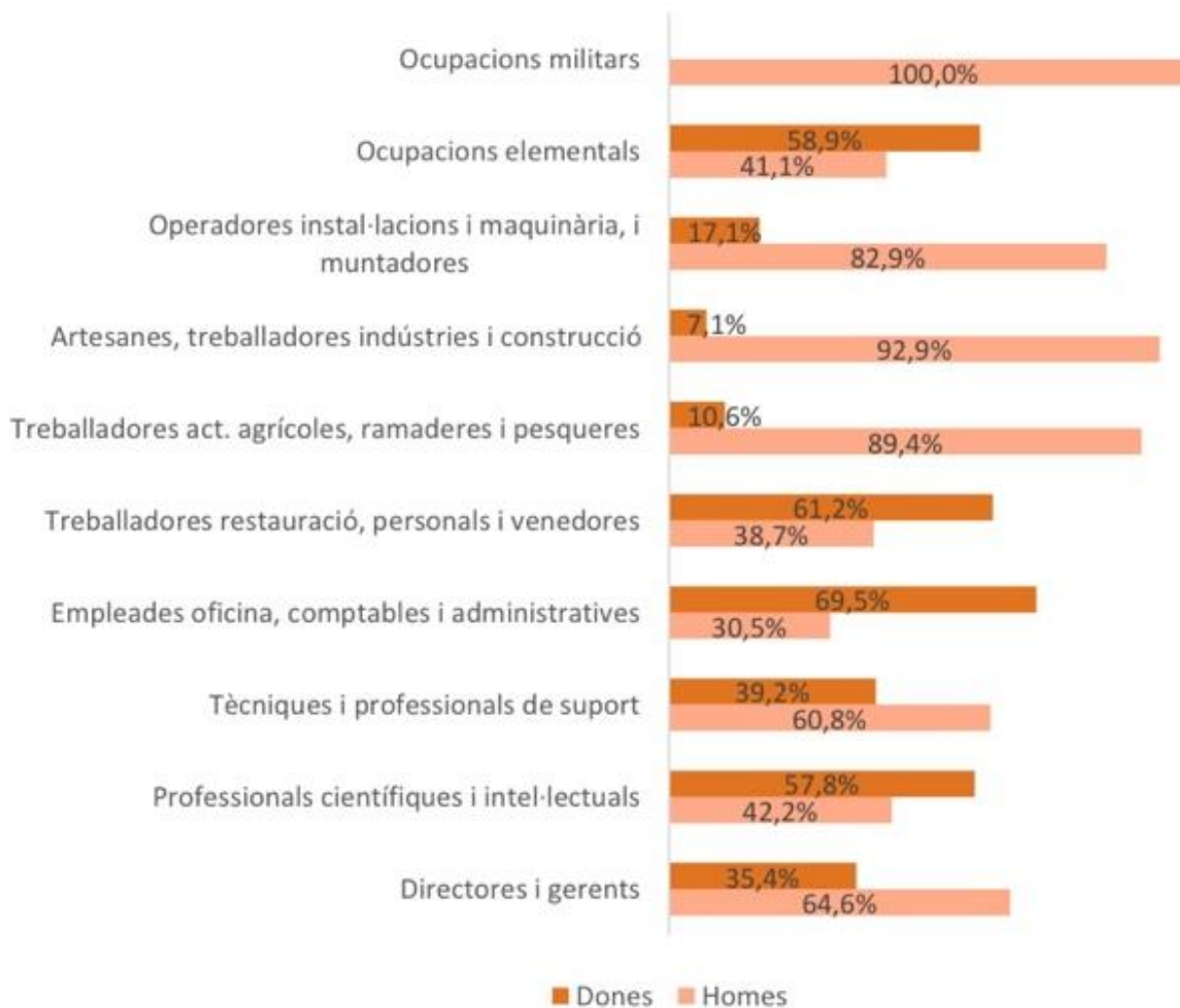
Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 8), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020.

© Institut Català de les Dones.

Asimismo, el informe asegura que continúa existiendo una fuerte segregación horizontal y vertical, que asigna tareas fuera y dentro del mundo laboral dependiendo del sexo, y, de la misma manera, las mujeres continúan sufriendo graves dificultades respecto a su inserción laboral, especialmente en profesiones masculinizadas y mejor remuneradas. Los datos ratifican dichas afirmaciones, ya que las mujeres trabajadoras se insertan principalmente en los sectores Sanitario y de Servicios Sociales (13,5%), Comercio *al detall* (13%) y Educativo (10,2%), algo que parece tener relación con el hecho de que las mujeres suelen dedicarse a actividades relacionadas con los cuidados; sin embargo, los hombres, debido a las características que se les asignan socialmente por razón de sexo, se dedican a sectores relacionados con la construcción, el transporte, la reparación de vehículos de motor o los ámbitos de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM). Véanse Figuras 8 y 9.

Figura 8. Población ocupada por categoría profesional. Catalunya, 2019

Gràfic 5. Població ocupada per categoria professional. Catalunya 2019

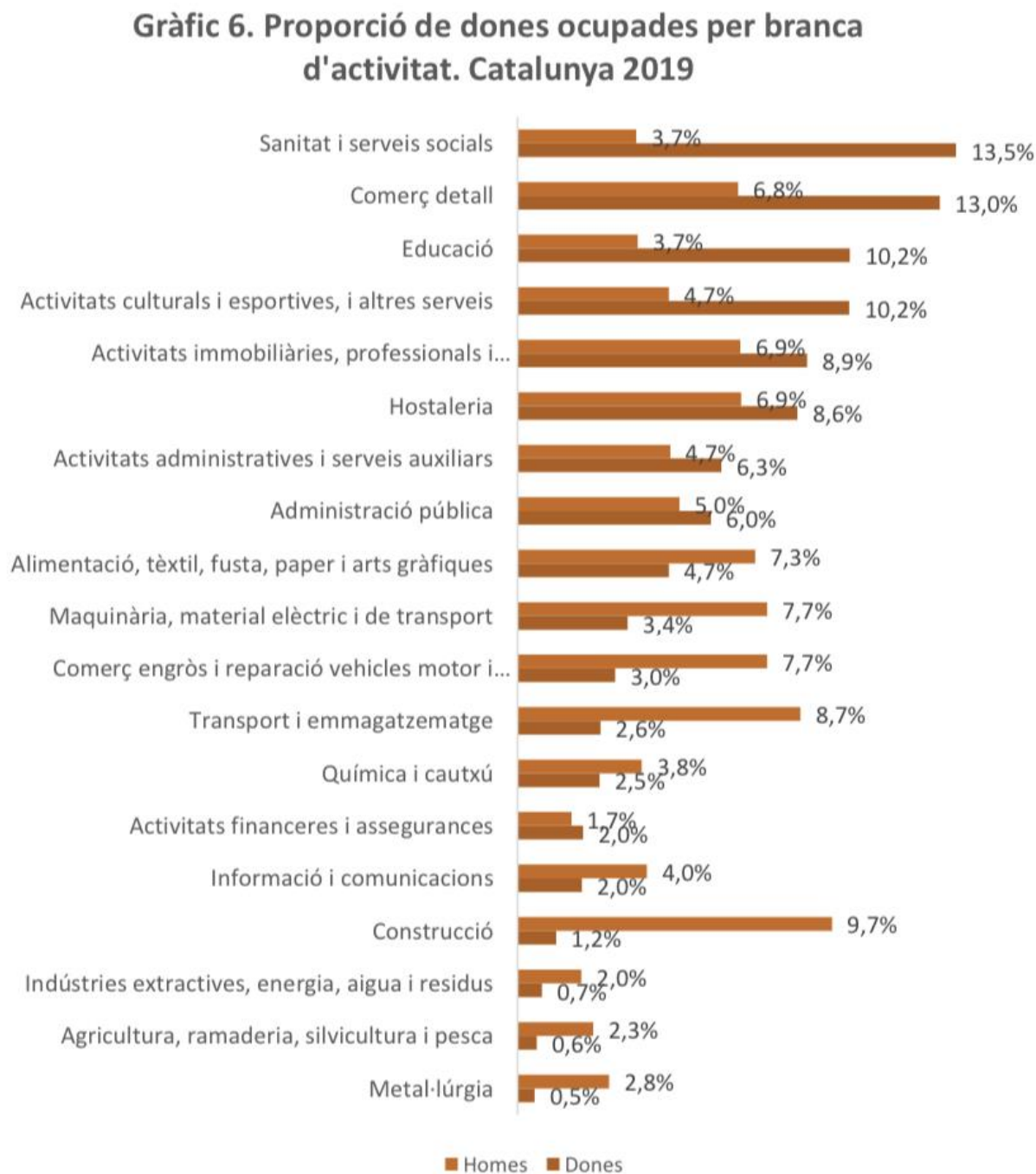


Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE.

Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 6), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020.

© Institut Català de les Dones.

Figura 9. *Proporció de mujeres ocupadas por rama de actividad. Catalunya, 2019*



Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE.

Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 7), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020.

© Institut Català de les Dones.

Del mismo modo, las mujeres catalanas continúan siendo víctimas del denominado *techo de cristal* (*glass ceiling barriers*), término que acuñó Marilyn Loden en 1978 (The Washington Post, 2018) para referirse al fenómeno que impide al género femenino ocupar puestos de responsabilidad en las instituciones —incluso en aquellas en las que ellas son mayoría—. Un concepto relacionado y que se utilizará a lo largo de esta investigación es el de *escalera mecánica de cristal* (Williams, 1992), que alude a una dinámica que catapulta a los hombres hacia puestos directivos incluso en ambientes feminizados donde son minoría (por ejemplo, en sectores como los que se acaban de mencionar: Educación, Sanidad y Servicios Sociales, pero también otros como la Limpieza o los que tienen relación con los cuidados). Al mismo tiempo, en Catalunya, las mujeres representan únicamente el 35,4% de la categoría profesional de directores/as y gerentes, lo que ejemplifica de manera rotunda las barreras que genera el techo de cristal. Todas estas situaciones actúan de manera conjunta generando la conocida *brecha salarial* entre hombres y mujeres (véanse Figuras 10, 11, 12 y 13), que, aunque se ha ido reduciendo, también se perpetúa en lo que el informe denomina “ocupaciones elementales” (véase Figura 11), donde la diferencia es del 33%, y afecta más a las mujeres mayores de 55 años (Figura 13), quienes, en 2017, cobraron 9.368€ brutos menos que los hombres de su misma edad, lo que supone una diferencia muy importante y que también se extiende a la retribución por hora, aunque en este caso el porcentaje es menor (-14,3%).

Figura 10. Brecha salarial de género en la ganancia bruta anual mediana. Catalunya 2008-2017



Font: INE. Enquesta anual d'estructura salarial.

Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 9), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020.

© Institut Català de les Dones.

Figura 11. Brecha salarial de género por tipo de ocupación. 2017

Gràfic 10. Bretxa salarial de gènere per tipus d'ocupació. 2017



Font: INE. Enquesta anual d'estructura salarial.

Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 9), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020.

© Institut Català de les Dones.

Figura 12. Salario bruto anual por sexo y nacionalidad. Catalunya, 2017

Gràfic 12. Salari brut anual per sexe i nacionalitat. Catalunya 2017

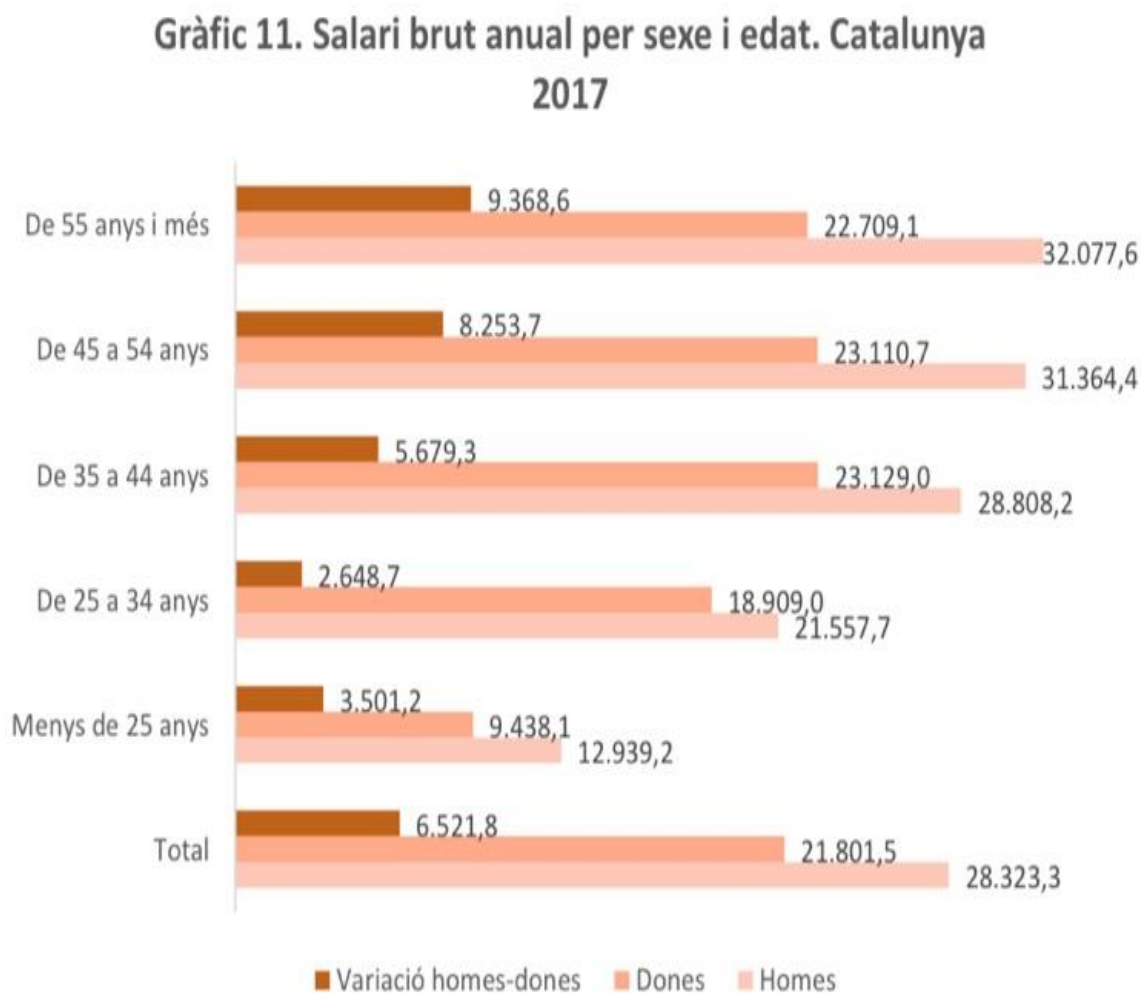


Font: INE. Enquesta anual d'estructura salarial.

Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 10), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020.

© Institut Català de les Dones.

Figura 13. Salario anual bruto por sexo y edad. Catalunya, 2017



Font: INE. Enquesta anual d'estructura salarial.

Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 10), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020.

© Institut Català de les Dones.

Figura 14. Salario bruto anual por sexo y tipo de ocupación. Catalunya, 2017



Font: INE. Enquesta anual d'estructura salarial.

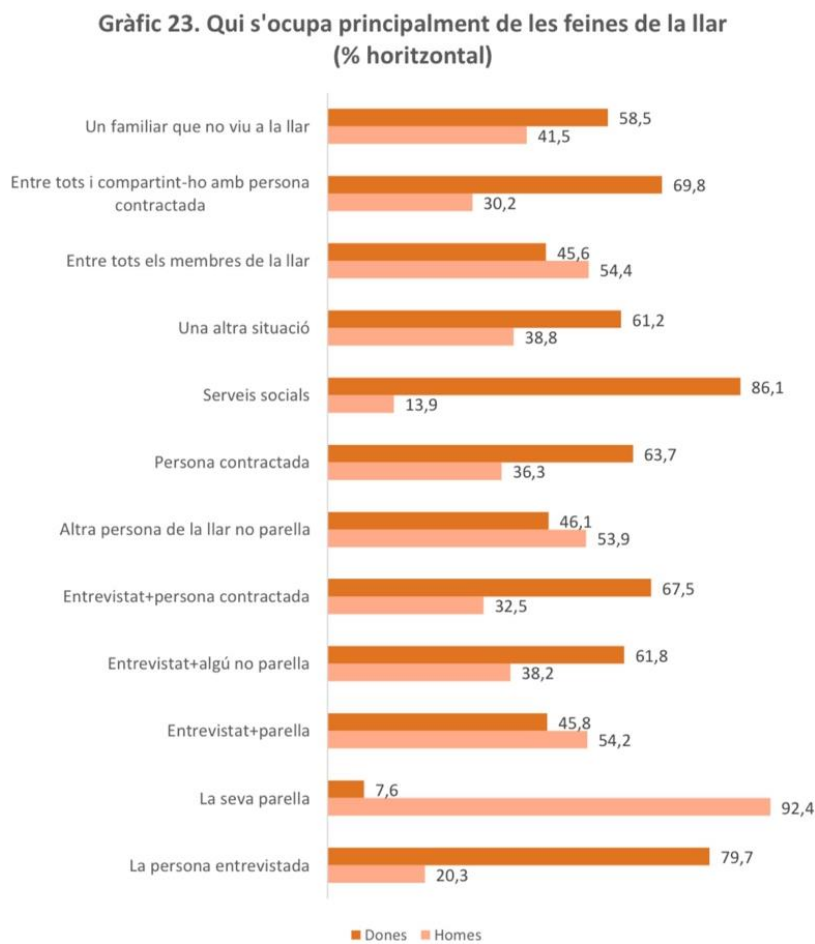
Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 11), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020.

© Institut Català de les Dones.

2.2. Conciliación

El informe *Dones en el treball* (Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020) también cubre el aspecto de la conciliación, muy importante para este proyecto: siguiendo sus conclusiones, puede extraerse que en Catalunya las mujeres continúan teniendo una mayor carga de tareas extralaborales, lo que dificulta en gran medida que puedan conciliar su vida personal con el trabajo y que afecta a su rendimiento en ambas facetas. Se señalan como principales inconvenientes que ellas siguen ocupando más tiempo en realizar horas extraordinarias que no se remuneran, así como que son ellas las que en su mayoría sostienen el peso de las tareas domésticas (véanse Figuras 15 y 16).

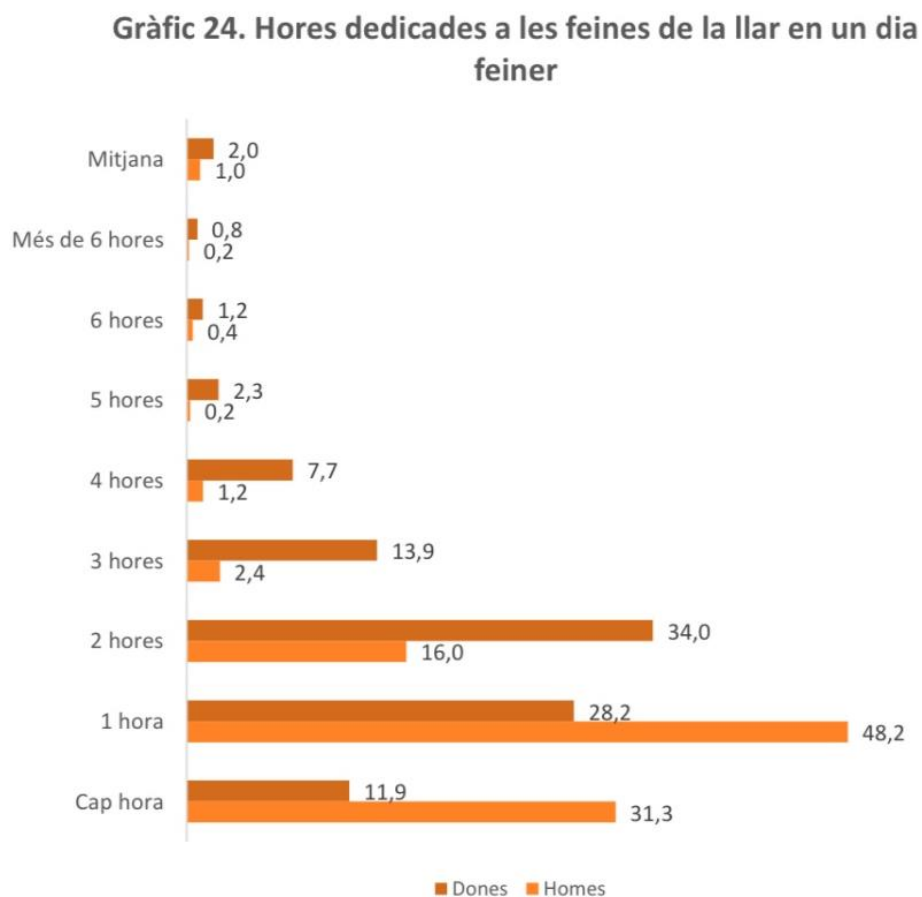
Figura 15. *Quién se ocupa principalmente de las tareas del hogar. % horizontal*



Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 20), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020.

© Institut Català de les Dones.

Figura 16. *Horas dedicadas las tareas del hogar en un día laborable*



Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 21), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020.

© Institut Català de les Dones.

Esta situación, impuesta desde los roles de género que marca la sociedad, da lugar a que dediquen menos horas a su actividad laboral, lo que resulta en un mayor porcentaje de mujeres con contratos a tiempo parcial y que rechazan promociones laborales por falta de tiempo o energía (véase Figura 17). Todo ello genera, como veremos más adelante, un desequilibrio que, además, hace peligrar nuestro sistema retributivo y de Seguridad Social, afectando asimismo a las pensiones que reciben y recibirán en el futuro.

Figura 17. *Contratos a tiempo parcial por sexo. Catalunya, 2018 (%) / Jornada a tiempo parcial por sexo. Población ocupada 2015-2018 (Millares)*



FONT: Elaboració pròpia a partir de l'ESCA, 2018

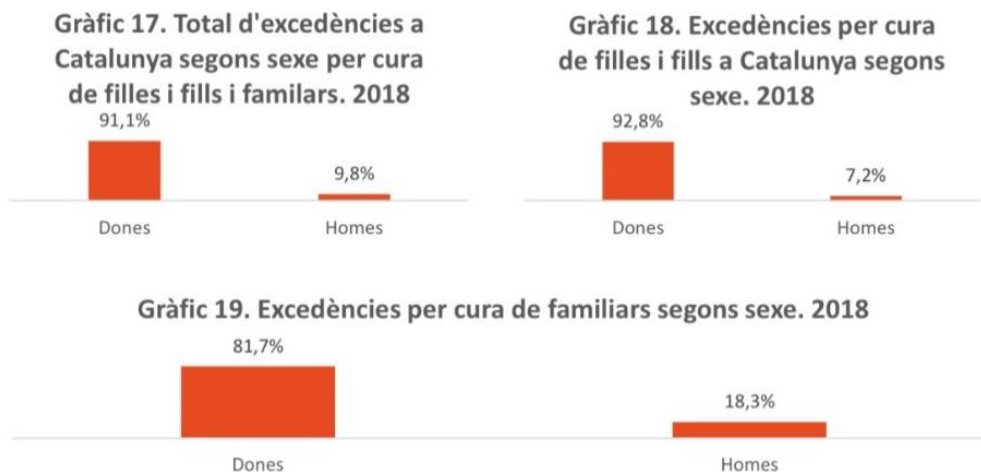


Font: Elaboració pròpia a partir de l'EPA, 2018

Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 15), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020.
© Institut Català de les Dones.

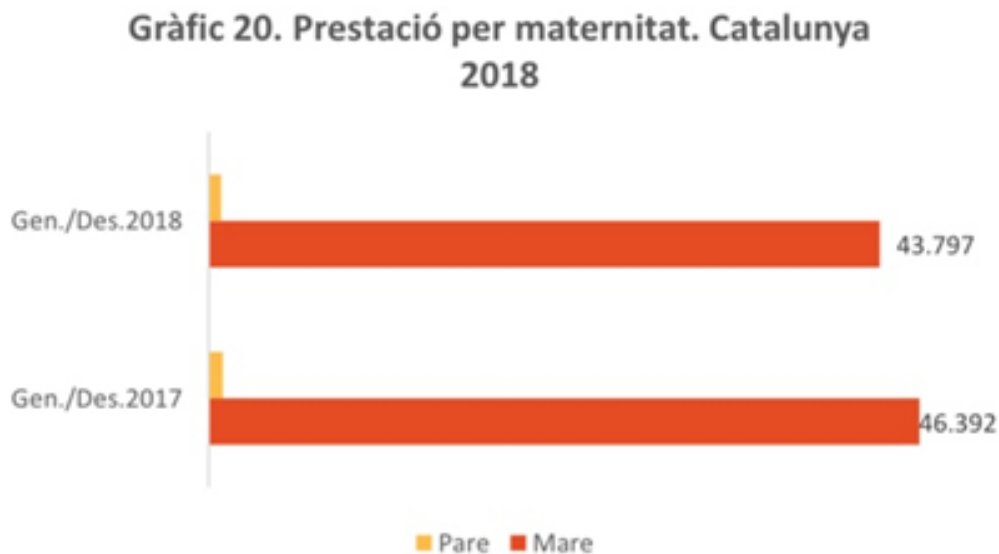
Algunos datos que ratifican estas afirmaciones son, por ejemplo, que las mujeres demandan el 91,1% de las excedencias por cuidados de hijos o familiares (frente al 9,8% de los hombres, véase Figura 18), y también piden el 81,7% de las excedencias laborales relacionadas con el cuidado (frente al 18,3% en el caso de los hombres, véase Figura 18). Además, el número de mujeres con contratos temporales es mayor, puesto que el porcentaje de ellas que tienen contratos cuya duración es menor de seis meses representa el 3,1% del total, mientras que en el caso de los hombres representa el 2,1% (véase Figura 17).

Figura 18. Total de excedències en Catalunya según sexo por cuidado de hijos e hijas y familiares, 2018 / Excedències por cuidado de familiares según sexo 2018



Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 16), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020.
© Institut Català de les Dones.

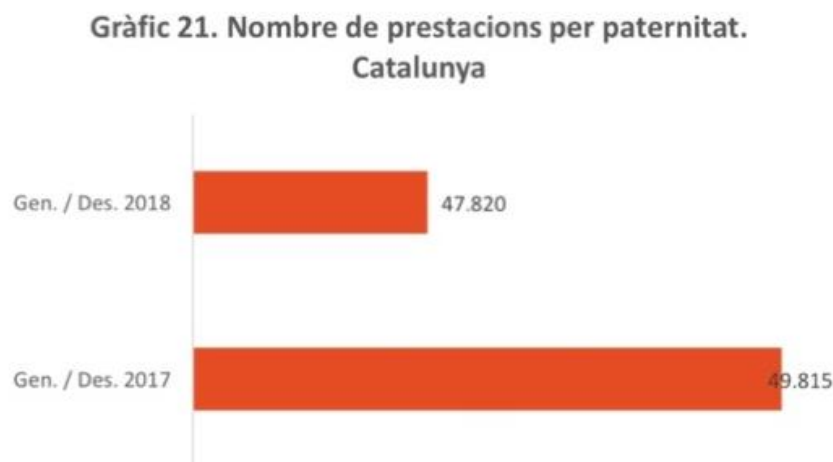
Figura 19. Prestación por maternidad. Catalunya, 2018



Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 17), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020.
© Institut Català de les Dones.

Es muy llamativo que el 98% de las prestaciones por maternidad recibidas en el año 2018 fuera para las madres (43.797), y que esta situación empeorase, ya que ese mismo año los hombres recibieron un 4% menos de prestaciones por paternidad que en 2017 (véase Figura 20).

Figura 20. *Número de prestaciones por paternidad. Catalunya*



Font: Seguretat Social. Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions

Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 17), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020.

© Institut Català de les Dones.

2.3. Pensiones

Como se ha mencionado, las desigualdades que se producen en el mercado de trabajo repercuten de forma decisiva en lo que ocurre cuando las personas lo abandonan. Por ese motivo, las mujeres sufren una enorme *brecha en sus pensiones* respecto a los ingresos masculinos: reciben una anualidad que llega a ser un 40% inferior a la de los hombres, lo que se traduce en una diferencia de 500€ mensuales (1.387,55€ frente a 714,68€) o de 6.000€ al año (Véase Figura 21).

Figura 21. Brecha de la pensió contributiva mediana de mujeres y hombres por tipo de pensión. Catalunya, 2018

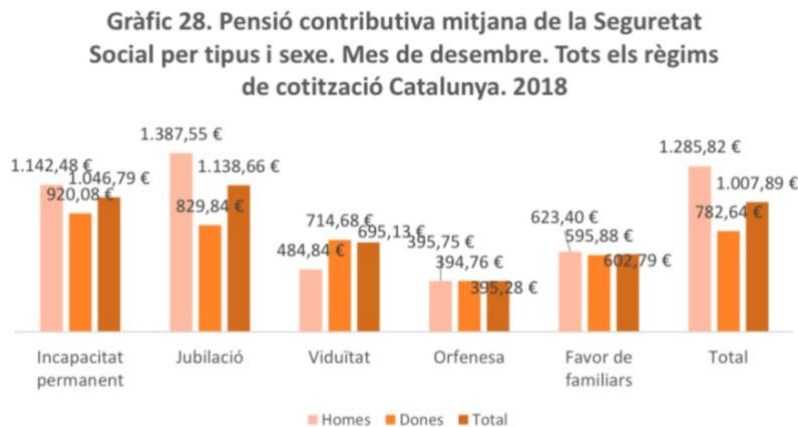


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social

Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 25), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020. © Institut Català de les Dones.

Esto también se extiende a las prestaciones por discapacidad (20,8% de brecha, Véase Figura 15), y se amplía con la edad, ya que las mujeres de más de 75 años cobran pensiones de menos de 700€ mientras que las mujeres de 45 a 54 años cobran una media de 1737,14€.

Figura 22. Pensió contributiva mediana de la Seguritat Social por tipo y sexo. Mes de diciembre. Todos los regímenes de cotización. Catalunya, 2018

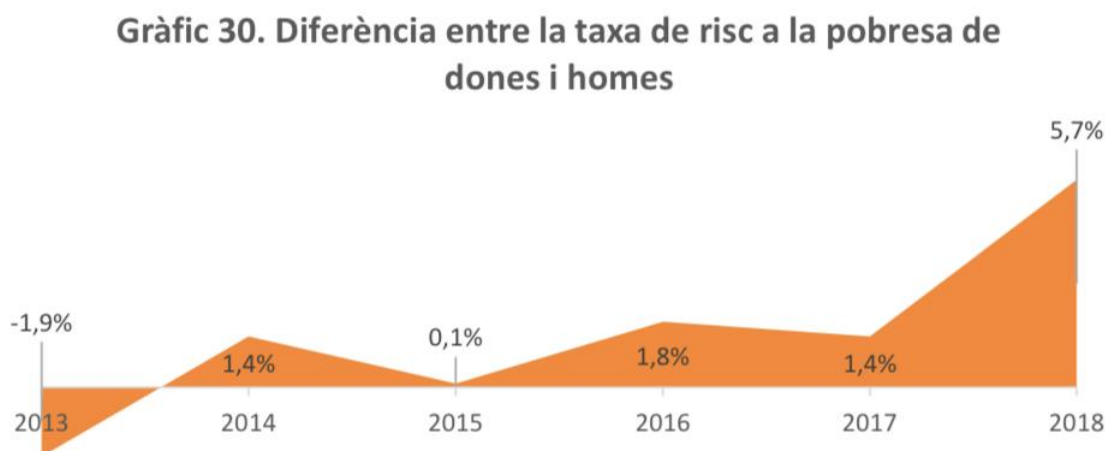


Font: IDESCAT

Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 27), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020. © Institut Català de les Dones.

Todos estos datos indican, a su vez, que la pobreza tiene rostro femenino en Catalunya, ya que la *tasa de pobreza* de las mujeres es de 24,1% (frente al 18% de la de los hombres), porcentaje que además aumenta un 3% en el caso de ellas y disminuye un 1% respecto a ellos en comparación con el año anterior, creciendo también la pobreza severa de las mujeres, que pasa del 5 al 6,5%. La brecha entre mujeres y hombres pobres ha aumentado un 7,6% desde al año 2013, lo que significa que un 55,1% de ellas tiene dificultades para llegar a fin de mes (Véase figura 23).

Figura 23. *Diferencia entre la tasa de riesgo de pobreza de mujeres y hombres*

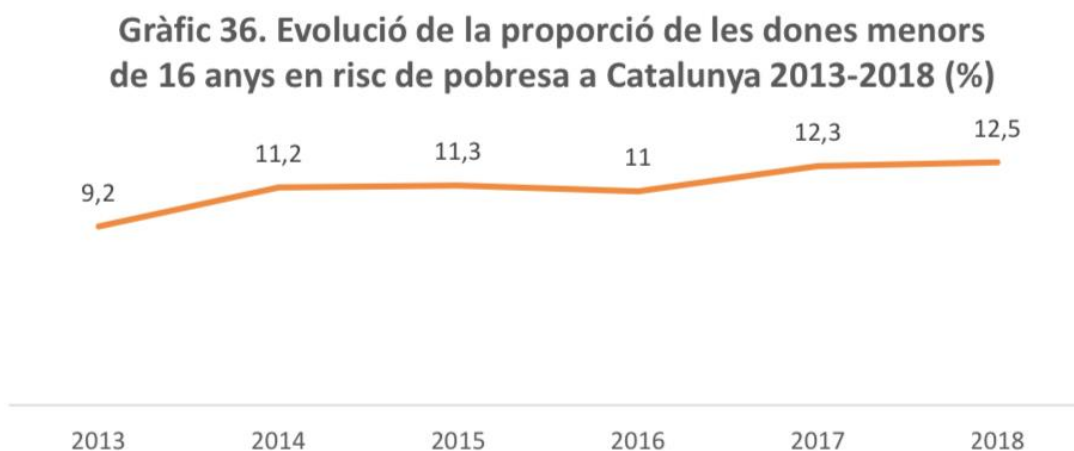


Font: Enquesta de condicions de vida de l'INE, dades elaborades per l'Idescat.

Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 31), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020. © Institut Català de les Dones.

Los y las jóvenes son una población vulnerable en España y Catalunya, pero tampoco aquí encontramos datos paritarios: mientras que las mujeres menores de 18 años tienen un riesgo de caer en la pobreza del 33,8%, esa misma tasa se reduce en 10 puntos porcentuales en el caso de los hombres (23,8%), dinámica que se extiende a las niñas menores de 16 años, que se encuentran en una situación de riesgo de pobreza (12,5%) también mayor que los niños de su misma edad (9,7%). De nuevo es este un dato que empeora en relación con el informe de 2013, puesto que, en ese año, las niñas en situación de riesgo componían un porcentaje el 9,2%, habiendo aumentado esta cifra en 4,3 puntos porcentuales (Véase Figura 24).

Figura 24. *Evolución de la proporción de mujeres menores de 16 años en riesgo de pobreza en Catalunya entre 2013 y 2018. %*



Font: Elaboració pròpia, a partir de dades de l'Enquesta de condicions de vida de l'INE.

Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 35), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020.

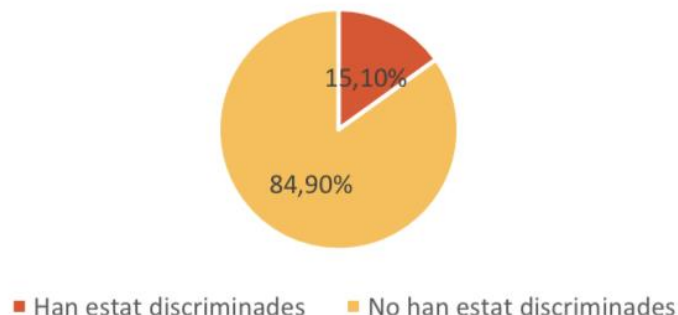
© Institut Català de les Dones.

2.4. Acoso

Por último, este informe hace un breve estudio sobre la situación de acoso laboral o por razón de género que sufren las mujeres en Catalunya, aunque para ello utiliza los datos de la Encuesta de Violencia Machista que realizó el Departamento de Interior de la Generalitat de Catalunya en el año 2016. Las conclusiones evidencian que existe un acoso sexual y/o por razón género que recae mayormente sobre las mujeres en todos los ámbitos de la vida, y, por tanto, también en sus trabajos. Algunos datos destacables sobre este tema serían que el 15,1% de las mujeres ocupadas han sufrido alguna discriminación laboral (Véase Figura 25), y que, sobre ese mismo porcentaje, el 62,4% estas mujeres aseguran que fue una discriminación salarial (Véase Figura 26).

Figura 25. *Mujeres ocupadas según discriminación laboral. Catalunya, 2016*

Gràfic 38. Dones ocupades segons discriminació laboral. Catalunya 2016

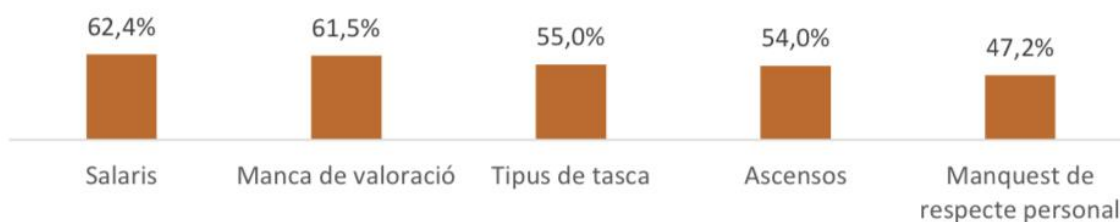


Font: EVMC 2016.

Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 37), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020. © Institut Català de les Dones.

Figura 26. *Mujeres ocupadas según el motivo de discriminación laboral (tasas). Catalunya, 2016*

Gràfic 39. Dones ocupades segons motiu de discriminació laboral (tasas). Catalunya 2016



Font: EQVM 2016

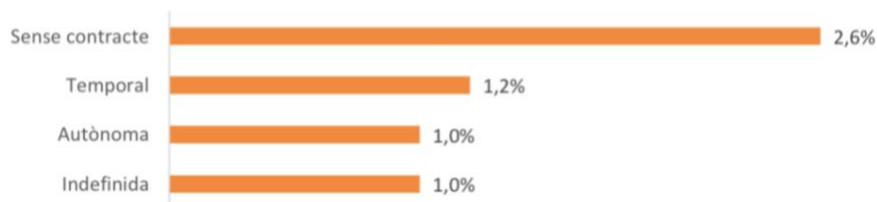
Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 38), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020. © Institut Català de les Dones.

También un 61,5% percibe una falta de valoración de su trabajo, mientras que un 54% percibe discriminación en los ascensos y un 47,2% faltas de respeto a su persona (Véase Figura 27).

Figura 27. *Mujeres que han sufrido acoso sexual en el trabajo según los diferentes regímenes de contratación. Catalunya, 2016*

6.2. Assetjament sexual a la feina

Gràfic 40. *Dones que han patit assetjament sexual a la feina en els diferents règims de contractació. Catalunya 2016*



Font: EQVM 2016

Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 38), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020.
© Institut Català de les Dones.

Un colectivo especialmente vulnerable son las mujeres sin contrato, que tienen un riesgo muy superior de sufrir agresiones al de las mujeres con contrato (mayor del doble: 2,6% frente 1,2%, Véase Figura 27). Además, el 46% de los casos de acoso sexual en el trabajo ha sido realizado por un cliente o usuario, frente al 36% realizado por un jefe o superior y el 18% por compañeros (Véase Figura 28).

Figura 28. *Autores del acoso sexual en el trabajo según su posición laboral*

Gràfic 41. *Autores de l'assetjament sexual a la feina segons posició laboral*



Font: EQVM 2016

Nota. Tomado de *Dones en el treball* (p. 39), por Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020.
© Institut Català de les Dones.

2.5. Falta de perspectiva interseccional

Gracias a los datos analizados en los epígrafes anteriores se puede constatar que existe una serie de desigualdades muy evidente entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo de Catalunya. Ahora bien: *¿sufren todas esas mujeres dicha discriminación del mismo modo?* ¿Podría evaluarse de alguna manera qué grupos son más vulnerables? Esta investigación pretende contribuir a ese conocimiento, aunque, por ahora, tanto el ámbito legislativo como el investigador parecen invisibilizarlo. El propio informe *Dones en el treball* (Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020) abría con la afirmación de que existían pocos datos con los que se pudiese trabajar, pero parece plausible afirmar que la atención académica e institucional respecto a grupos de mujeres especialmente vulnerables es mucho menor. De hecho, ni el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2020) en su informe *Mujeres y hombres* (2020), ni el Institut Català de les Dones (ICD), ni los planes de igualdad, ni la mayoría de los artículos sobre el mercado laboral con perspectiva de género que se han consultado, segregan los datos teniendo en cuenta las características del conjunto de mujeres analizadas. Es indudable que esto requeriría un mayor esfuerzo, una mayor conciencia académica e investigadora y, por supuesto, una mayor inversión de recursos económicos y materiales. Sin embargo, esta triangulación es necesaria si queremos afinar el análisis respecto a qué colectivos femeninos son más vulnerables y qué herramientas son necesarias para cubrir sus carencias.

En esa línea afirma Gema Quintero (2017) que se debe prestar atención al colectivo de lo que ella llama “especial vulnerabilidad” o “sensible” (p. 105), enfatizando el hecho de que la propia denominación supone ya una tarea “paradójicamente esencial y compleja” (p. 105). Quintero se aventura a realizar una lista de dichos colectivos potencialmente vulnerables, entre los que incluye las afectadas por factores de vulnerabilidad social de carácter subjetivo (origen, nivel de estudios, edad, discapacidad, existencia de cargas familiares, en régimen de monoparentalidad) y objetivo (contexto socioeconómico y sector), asegurando que “la combinación de esos factores intensifica sus niveles de sensibilidad en términos de género” (Quintero, 2017, p. 106). Es importante la aclaración de que, “[si] bien es cierto que se trata de circunstancias igualmente predicables de trabajadores varones, [...] al feminizarse tienen efectos exponencialmente mayores en términos de vulnerabilidad”

(Quintero, 2017, p. 106). Por tanto, “esas circunstancias personales, en abstracto, son susceptibles de tener incidencia en las relaciones laborales de cualquier trabajador, independientemente del género” (Quintero, 2017, p. 107), pero con toda probabilidad, esto se produce con mayor intensidad en el caso de las mujeres. Por tanto:

La presencia de grados de discapacidad inicial o sobrevenida, con o sin origen laboral, incide cualitativamente también en el empleo de los trabajadores y trabajadoras afectados, así como el origen (raza o nacionalidad) [...]. Ahora bien, cuando a esos elementos subjetivos se les suma el género, se produce una combinación que incrementa exponencialmente una plausible situación de vulnerabilidad laboral y, por efecto, social. O, dicho de otro modo, objetivada ya una brecha laboral multifactorial solo por género, esa brecha se acentúa cuando se le acumulan los efectos de esas otras circunstancias personales (Quintero, 2017, p. 107).

También, añade Quintero (2017):

Habría de partir de una intuición: la de que las circunstancias subjetivas, en sí mismas, no constituyen un hándicap intrínsecamente, de no ser porque es habitual que se superpongan. Así se pueden visualizar ciertas fórmulas como aquellas en las que: a) los niveles de mayor formación van ligados a menores cargas familiares; b) los mayores niveles de formación conducen al empleo en sectores estandarizados (no feminizados, muy masculinizados o en transición, tales como oficinas y despachos, consultoría, banca) en los que la existencia de responsabilidades familiares tiene un efecto amortiguado por una regulación convencional progresista, c) el origen/nacionalidad suele ir ligado a bajos niveles formativos y fuertes cargas familiares, por señalar algunos ejemplos, que dibujan un panorama de dificultades personales extra-laborales con incidencia laboral (bajo la forma de estrés y sus consecuentes afecciones incapacitantes); d) la tasa de empleo está directamente relacionada con el número de hijos del que es responsable una mujer trabajadora; e) la monoparentalidad (que resulta ser un fenómeno sociológicamente en auge) tiene efectos especialmente problemáticos en empleos inestables de trabajadoras mujeres en las que concurren otras circunstancias de vulnerabilidad señaladas. De modo que impiden el acceso fluido al empleo, puede conducir a la invisibilización de la mujer trabajadora durante el empleo (y habría que traer aquí todas las eventuales

consideraciones ligadas al absentismo), y puede conducir a salidas patológicas el mercado (no renovación de contratos temporales o despido, por ejemplo). (p. 109)

Por lo tanto, y según se extrae del análisis de la profesora Quintero, nos encontramos en un nivel de análisis muy complejo, poliédrico, donde distintas situaciones objetivas e inherentes a las mujeres se superponen con otras de carácter social. Ayudaría a centrar este inabarcable análisis el **acotar algunas situaciones que centrarán los objetivos de este estudio**, y que están íntimamente relacionadas con las situaciones experimentadas por **mujeres extranjeras, racializadas, lesbianas y discapacitadas**. Parece indudable que dejamos fuera una enorme cantidad de situaciones que podrían ser objeto de un estudio similar a este, y que podrían ir complejizando cada vez más la maraña de situaciones e identidades en las que se encuentran no solo las mujeres, sino cualquier ser humano. Sin embargo, una tesis doctoral de este tipo debe buscar profundidad en su contenido, y el intento de abarcar una cantidad tan excesiva de información y datos frustraría esa meta esencial.

Una fuente interesante para comenzar este análisis es el *Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona 2020* (Ajuntament de Barcelona, 2020). Dicho texto es relevante para esta investigación por múltiples motivos (geográficos, temáticos, etc.), pero se ha considerado uno de los más notables el de las aclaraciones terminológicas que se ponen a disposición del ciudadano desde el ámbito institucional. La primera de ellas es la del uso de la palabra **racialización**, proveniente del inglés *racialization* (*racialització* en catalán) y que, según la definición que da la Biblioteca de Universidad de Winnipeg (s.f.):

[...] refers to the processes by which a group of people is defined by their “race.” Processes of racialization begin by attributing racial meaning to people's identity and, in particular, as they relate to social structures and institutional systems, such as housing, employment, and education. In societies in which “White” people have economic, political, and social power, processes of racialization have emerged from the creation of a hierarchy in social structures and systems based on “race.” The visible effects of processes of racialization are the racial inequalities embedded within social structures and systems. (párr. 9)

Por tanto, el término *racialización* hace referencia a un proceso social, y no tanto a una supuesta raza de carácter biológico, y se prefiere también al término *etnia* porque pone el foco en cómo los demás individuos externos al grupo generan una identidad social a partir

de unas características raciales. Según el informe previamente mencionado, “S’utilitza la paraula *raça* per indicar una categoria de discriminació i d’acord a convenis i pactes internacionals. Tot i així, considerant que és una paraula que requereix un ús crític, en la resta de casos s’utilitzarà *racialització*” (Ajuntament de Barcelona, 2020, p. 8).

Además, este plan, a diferencia de otras legislaciones que hemos visto, **sí adopta un enfoque interseccional**, mencionado en el propio texto:

També hem de tenir en compte els fenòmens de *discriminació múltiple i discriminació interseccional*. Ens referim a discriminació múltiple quan en una mateixa persona es donen situacions de discriminació per diversos motius protegits. Quan parlem de discriminació interseccional, en canvi, ens referim a una situació de desigualtat que viu una persona o un grup de persones a causa de l’encreuament entre diversos eixos de discriminació. Es tracta d’una desigualtat específica que en cap cas és la suma dels eixos i que requereix respostes i solucions específiques (Ajuntament de Barcelona, 2020, p. 10).

Sin embargo, en el índice del propio texto (Ajuntament de Barcelona, 2020), se separan las discriminaciones por “motivos de género” (p. 72) de las “racistas y xenófobas” (que se juntan en un mismo bloque, p. 41) “LGTBIfóbicas” (p. 49) o por “discapacidad” (p. 55) (Véanse Figuras 29 y 30). Un dato interesante para justificar la rigurosidad de este trabajo es que los colectivos que se eligieron coinciden con los que mayor número de discriminaciones sufren, según los datos ofrecidos por el propio Ayuntamiento.

Figura 29. Quién discrimina y por qué motivo

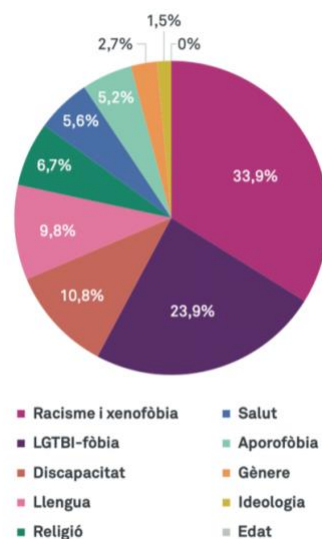
Taula 4. Qui discrimina i per quin motiu ¹³

Motius de discriminació ¹⁴	Administració pública	Cossos policials	Entitats privades / empreses	Particulars
Racialització i xenofòbia	28	26	39	73
LGTBI-fòbia	7	3	9	97
Discapacitat	26	2	14	11
Llengua	12	1	34	1
Aporofòbia	1	18	1	5
Salut	5	1	18	2
Religió	2	1	0	18
Gènere	4	1	7	1
Ideologia	1	0	4	2

Nota. Tomado de *Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona 2020* (p. 35), por Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania, Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI, Ajuntament de Barcelona, 2021. © Ajuntament de Barcelona.

Figura 30. Motivos de discriminación

Gràfic 8. Motius de discriminació ¹⁷



Nota. Tomado de *Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona 2020* (p. 40), por Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania, Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI, Ajuntament de Barcelona, 2021. © Ajuntament de Barcelona.

Desafortunadamente, **el Ayuntamiento de Barcelona no recoge en este informe las discriminaciones cometidas en el lugar de trabajo**, si bien las que se producen fuera de él pueden darnos una idea del enfoque interseccional que esta institución pública ha tomado, además de llamar la atención sobre qué colectivos son especialmente vulnerables, lo que podría hacer pensar que es una dinámica que se repite en el ámbito laboral. Dicho esto, es necesario acudir a otras fuentes bibliográficas para entender de qué se habla cuando se utilizan los términos *lesbiana*, *discapacitada* y *extranjera/inmigrante*¹², y qué situación ocupan dichas mujeres en el mercado laboral de Catalunya.

2.6. Situación de las mujeres inmigrantes¹³

En su tesis doctoral, Fabiola Vergara Ceballos (2015) realiza una interesante aportación al tema de la discriminación interseccional. Primero, expone valiosos datos sobre cómo la situación previa a la crisis económica española multiplicó por seis el número de inmigrantes no comunitarios en España, pasando de 572.000 en el año 2000 (3,1% de los activos en España) a 3.711.000 en 2009 (16,1%). Si bien es cierto que en los años posteriores muchos extranjeros se marcharon —precisamente por su mayor vulnerabilidad ante los tiempos de crisis—, la mejor situación económica a partir de 2016 está dejando un nuevo aumento de la afiliación de estos trabajadores y trabajadoras (11,13%) (Véase Figura 31).

¹² Ya se ha explicado el uso del término *racializada* que se utilizará a lo largo de este trabajo.

¹³ El apartado de las mujeres inmigrantes posee una inherente conexión con el concepto raza, uno de los motivos que impele a construir análisis interseccionales que nos permitan diferenciar claramente entre dos aspectos muy distintos que, aunque actúan de manera conjunta, tienen causas y repercusiones muy distintas. Si bien una mayoría de las mujeres inmigrantes también están racializadas (árabes, latinoamericanas, africanas, asiáticas, indígenas, etc.), este aspecto no debe confundirse con la nacionalidad, pues ya hay en España una gran cantidad de mujeres con rasgos raciales diferentes de los *considerados autóctonos* (color de piel negro, por ejemplo) pero que poseen la nacionalidad española, bien porque la han conseguido tras años de residencia en el país, o bien porque nacieron en España tras la emigración de sus progenitores.

Figura 31. Evolución afiliados Extranjeros



Nota. Tomado de *La Seguridad Social registra 2.160.232 trabajadores extranjeros en julio*, por Gobierno de España, Comunicado de Prensa del 19 de agosto de 2021 (https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2021/190821-afiliacion_extranjeros.aspx).

Vergara Ceballos (2015) llama la atención, asimismo, sobre el hecho de que las personas inmigrantes:

suelen tener peores condiciones laborales que los nacionales en términos de tipo de contrato y horas trabajadas, y [suelen] ser relegados a las ramas de la actividad menos atractivas (construcción, agricultura, hostelería y servicios domésticos) y a ocupaciones de menor nivel o más penosas, peligrosas y precarias, caracterizadas por el abuso y la explotación (trabajo forzoso, salarios bajos, inexistencia de una verdadera protección social, privación de la libertad sindical y derechos sindicales, entre otros). (p. 83)

De la misma manera, esta investigadora señala cómo afecta la intersección entre nacionalidad y género a las mujeres inmigrantes:

Los mismos datos estadísticos informan sobre la peor posición que ocupan las trabajadoras inmigrantes, pues en casi todas las comunidades autónomas su salario medio no solo es inferior al de la población autóctona (ambos sexos), sino entre un 20 y hasta un 30 por ciento inferior al de los hombres inmigrantes, lo que revela la

posición de especial vulnerabilidad y desventaja de dicho colectivo respecto de aquella [la autóctona] y de los varones inmigrantes; de este modo se concreta un supuesto de doble discriminación por sexo y raza ya reconocido en la Exposición de Motivos de LO 3/2007, de 23 de marzo. (Vergara Ceballos, 2015, p. 100)

La doble discriminación citada tiene consecuencias no solo laborales, sino que afecta drásticamente al devenir cotidiano de estas mujeres. Según el Ayuntamiento de Barcelona, y en lo que se refiere al uso de las casas de acogida,

el 70,83% de les dones són estrangeres, majoritàriament de l'Amèrica Llatina. Aquest nombre elevat de dones immigrades en els recursos residencials d'acolliment és habitual ja que sovint no disposen d'una xarxa de suport (família o amistats) i es troben en una situació més vulnerable (Ajuntament de Barcelona, 2011, p. 20).

Es decir, la propia institución política admite que un alto porcentaje de mujeres inmigrantes se encuentran sin redes de apoyo, lo que las convierte en personas muy vulnerables y con necesidades especiales, ya que en muchas ocasiones no pueden costearse una vivienda, ni siquiera de alquiler. Por lo tanto, y confirmando las investigaciones de Lázaro Castellanos y Jubany Baucells (2017), **el empleo no asegura una autonomía para las mujeres inmigrantes**, debido a la inestabilidad, la mala retribución y el bajo nivel de cualificación que suelen caracterizar a las tareas que desarrollan.

Un ejemplo de ello, estudiado por Goñalons Pons y Marx Ferree (2014) es el de las trabajadoras domésticas, “que se han duplicado desde el comienzo de siglo en España según datos de la Seguridad Social” (p. 87). Mientras que en 1996 solo un 6,9% de ellas eran extranjeras, el porcentaje aumentó de manera drástica hasta llegar al 62,5% en 2009. Esto quiere decir que, en ciertas ocupaciones, especialmente aquellas que se caracterizan por unas peores condiciones laborales, las que requieren baja cualificación o las que (en este caso) permiten que otras mujeres —especialmente las autóctonas— se independicen y comiencen a trabajar, existe ya un mayor número de mujeres extranjeras que nacionales, lo que convierte estos **sectores** en **feminizados, precarizados** y ocupados por **población mayoritariamente extranjera**. Sin embargo, y como se discutirá más adelante, prácticamente ninguna organización laboral en toda la ciudad de Barcelona posee un modelo de plan de igualdad que registre, analice y explote estos datos. Sin duda, el de las mujeres inmigrantes es uno de los mejores ejemplos de cómo un plan de igualdad laboral que solo

segregue a las personas por género invisibiliza otras desigualdades que, si bien tienen causas diferentes, están inextricablemente relacionadas con el género.

2.7. Situación de las mujeres lesbianas

Urvashi Vaid (2012) ha sido una de las voces más escuchadas en cuanto a su análisis de la intersección *género / orientación sexual* en su artículo *Still ain't satisfied: Equality and the Limits of LGBT Politics*. Si bien numerosos autores han estudiado la discriminación laboral y social que sufre el colectivo LGTBQI+ (Fassinger, 1996; Ragins y Cornwell, 2001; Chung, 2003; Adams et al., 2005; Esteban, 2014), Vaid (2012) afirma que no debemos olvidar que las lesbianas están siempre más criminalizadas que los hombres homosexuales, por su doble condición de mujeres en una sociedad sexista y de homosexuales en una sociedad heteropatriarcal. Profundiza en la idea haciendo hincapié en un argumento interseccional, ya que tampoco la exclusión homofóbica está exenta de ir acompañada de otros factores, como el color de piel, la clase social o la procedencia.

De hecho, se ha podido apreciar durante la revisión bibliográfica que, incluso en el ámbito de investigación LGTBQI+, se habla de la homosexualidad sin segregar los datos entre hombres y mujeres, de la misma manera que ni en la ley ni en los planes de igualdad se toman medidas explícitas para prestar una atención especial a las lesbianas. Por ejemplo, en uno de los artículos sobre homofobia institucional más citados, Eliason (1996, citado en Meyer, 2003) reconoce que una de las mayores limitaciones de su estudio es no tener en cuenta las posibles intersecciones con respecto a la etnia/raza, mientras que Meyer (2003) asevera lo mismo respecto a las diferencias entre hombres y mujeres homosexuales:

There are several important limitations to my review. First, throughout the article ***I discuss LGB individuals as if they were a homogenous group***. That is clearly not the case. In ignoring the heterogeneity of the group, I may have glossed over some important distinctions relevant to the discussion of minority stress. *Perhaps one of the most important is a distinction between a single minority identity of White gay and bisexual men and multiple minority identities of gay and bisexual men who are also members of race/ethnic minorities and therefore subject to stigma related to their race/ethnicity* (Eliason, 1996). Some studies found ethnicity/ race differences

in stress and social support among LGB populations, with members of ethnic minorities confronting racism in a White LGB community and homophobia in their ethnic communities of origin (Espin, 1993; Chan, 1995; Fullilove y Fullilove, 1999). *Similarly, lesbians and bisexual women confront stigma and prejudice related to gender in addition to sexual orientation.*¹⁴ (p. 690)

Siguiendo la dinámica presente hasta el momento en esta investigación, existen pocos datos concretos de cómo afecta la orientación sexual a las mujeres lesbianas en sus puestos de trabajo en Barcelona. Ni siquiera existe un registro de personas homosexuales o bisexuales, aunque Gates (2011) estima que, en Estados Unidos, el porcentaje puede rondar en torno al 3,5%, lo que supondría casi nueve millones de habitantes en ese año, siendo un 8,2%, es decir, 19 millones de personas, las que han tenido algún comportamiento homosexual y un 11% (25 millones) los que han experimentado algún tipo de atracción hacia personas del mismo sexo.

Sin embargo, algunas investigadoras (Antunes et al., 2021) le han prestado atención a un hecho muy relevante para este trabajo, y es el de la estrategia de la *invisibilidad*: a partir de las teorías de Goffman, concluyen que las lesbianas intentan reducir el estigma en el trabajo ocultando su orientación sexual. Los resultados de este estudio confirman, además, que el lugar de trabajo es un espacio muy sensible para ellas, siendo este (el laboral) uno de los ámbitos donde se sienten más incómodas para expresar con libertad sus preferencias afectivas. Una de las estrategias más comunes es la normalización, es decir, negar la existencia de este tipo de estigmas. En la misma línea, Lloren y Parini (2017) afirman que, si bien es cierto que el apoyo al colectivo LGBTQI+ se ha incrementado de manera evidente a lo largo de las dos últimas décadas, el lugar de trabajo continúa siendo uno de los que se perciben como más agresivos. Además, aseguran que, si bien muchos estudios han investigado sobre los efectos de la promoción de la diversidad en distintas organizaciones, pocos de ellos se han centrado en la productividad de estos/as trabajadores/as.

Sin embargo, sus incursiones en este tema demuestran que una gestión concienciada con este aspecto contribuye a aumentar la productividad de los empleados y su bienestar en el trabajo. A la misma conclusión llegan Di Marco, Arenas, Mundute y Hoel (2015) quienes analizaron, a través de 15 entrevistas, las estrategias que gays y lesbianas adoptan para

¹⁴ La cursiva es del autor de esta tesis doctoral.

revelar su orientación sexoafectiva en su lugar de trabajo, así como las posibles consecuencias que influyen tanto en el bienestar de estas personas como en el sistema organizativo, y descubrieron que este proceso puede afectar a las relaciones con los compañeros y a la percepción que tienen de la justicia organizacional.

2.8. Situación de las mujeres racializadas

Resulta curioso contemplar cómo el concepto de *Critical Race Theory* —la otra gran aportación académica e intelectual de Kimberlé Crenshaw (Crenshaw et al., 1995)— se ha convertido en 2022 en un tema extremadamente controvertido en Estados Unidos —y, por ende, en el resto del mundo—. Dicha teoría es, en palabras de Crenshaw, *una manera de mirar el mundo* —un marco interpretativo— para intentar entender por qué, tres siglos después de la Emancipación, todavía existen estructuras que subordinan a las personas afro y nativoamericanas (y, por tanto, racializadas) a las necesidades y miradas de los ejes de poder *blancos* o *neutrales*. Precisamente uno de los puntos clave de dicha teoría consiste en demostrar que todo lo que abandona los parámetros del poder blanco, heterosexual, masculino, o cualquiera que sea que se considere *normativo*, se *remarca* (p. ej., la homosexualidad, la *negritud*, la femineidad, la discapacidad), mientras que estas características (las primeras) se consideran neutras, equitativas, justas. Por tanto, la Teoría Crítica de la Raza recoge los deseos existentes en la legislación estadounidense y los compara con lo que realmente sucede a nivel sociológico, preguntándose si existe una situación de igualdad para las personas racializadas en Estados Unidos. Crenshaw, quien además es jurista y profesora de Derecho desde 1986 en la Universidad de California, Los Ángeles, asegura que **la Ley no es un elemento neutral** —aunque siempre se considere como tal—, pues ha sido creada por personas —y especialmente por personas blancas— que tienen sus propias concepciones del mundo, de la igualdad y de la justicia.

En cuanto al caso específico de las mujeres racializadas, existen algunas autoras, entre ellas la propia Crenshaw (1991) que tratan el tema. Gemma González García (2021) aporta algunos nombres interesantes también consultados para esta investigación (Davis, 1983; Hooks, 1992; Collins, 2000; Ahmed, 2002; Viveros Vigoya, 2016), pero es sobre todo Ahmed (2002, citado en González García, 2021) quien explica que el término “*cuerpos*

racializados” alude a “los múltiples procesos a través de los que son vistos como poseedores de una identidad racial” (p. 111). Desde un punto de vista ontológico, la racialización se produce a partir de una estructura de pensamiento colonial que le da una excesiva importancia al color de la piel y que, además, le atribuye una serie de características (salvajismo, ignorancia, exotización) que no son sino producto de una **construcción cultural**, que también sucedió en Latinoamérica tras la llegada de Colón y durante los tres siglos posteriores. Como se ha visto en anteriores apartados, la propia Crenshaw (1991) aborda desde una perspectiva interseccional los cuerpos racializados de las mujeres, asumiendo que sus necesidades no son respetadas en ámbitos donde priman los derechos de las mujeres (blancas) o de los negros (hombres).

Aterrizando en Barcelona y centrada en la situación de las también racializadas mujeres latinoamericanas, Contreras Hernández (2019) define el racismo como “un sistema de dominación y jerarquización global que otorga un valor diferenciado de lo humano” (p. 81). Esta investigadora realizó 25 entrevistas semiestructuradas a mujeres latinas procedentes de América del Sur. Allí, señala algunas de las situaciones laborales por las que también pasan algunas de las entrevistadas de nuestra investigación, a saber: la imposibilidad de obtener trabajo, una exagerada sobrecualificación, la sensación de desarraigo una vez conseguida la nacionalidad, además del acoso verbal por motivos racistas en sus puestos de trabajo. Es interesante que esta investigadora destaque, además, la interseccionalidad como un marco conceptual muy fructífero para su estudio:

Desde una reflexión situada, las experiencias analizadas nos ofrecen la posibilidad de aproximarnos a las distintas expresiones del racismo y la exclusión; situaciones que han permitido observar cómo se entrelazan factores y/o dimensiones que, más allá del género, van conformando una estructura de dominación y violencia. Es decir, no solo por el hecho de ser mujeres es que se ejercen estas prácticas, sino por la conjugación de factores tales como la condición de migrantes, el país de procedencia, el color de piel, los rasgos fenotípicos, etc. Por ello creemos que la interseccionalidad, como perspectiva de análisis, nos permitió entender las discriminaciones y las consecuencias que tiene en la vida de quienes lo viven. Esa imbricación de textos, contextos y significados de estas experiencias sitúa a la migración como un campo reflexivo donde las violencias (simbólicas y materiales) son leídas como acciones

racistas que acentúan la segregación. Observamos que el andamiaje que estructura los procesos de exclusión y despliegue del racismo se expresan en espacios que van determinando distintos ritmos y espacialidades. Primero, el espacio económico, el cual gira en torno al abuso, explotación y precarización laboral. El segundo, el espacio político/institucional formulado mediante la irregularidad administrativa y limitación de derechos. Y el tercero, el espacio relacionado con estereotipos, prejuicios, homogenización, violencia y subalternidad. (Contreras Hernández, 2019, p. 90)

2.9. Situación de las mujeres con discapacidad

Según la Organización Mundial de la Salud (2001), la discapacidad, definida de una forma general, abarca una serie de situaciones entre las que se encuentran “déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación” de los individuos afectados por ella. Además, la discapacidad conjuga la conexión entre las características físicas o psicológicas de una persona y el contexto socioambiental en el que tiene lugar su devenir cotidiano. Por tanto, dicha definición hace referencia a una ausencia de habilidades mecánicas o mentales que provoca restricciones en el normal funcionamiento de las personas.

Lo primero que se debe tener cuenta al investigar un fenómeno tan complejo como la discapacidad es el amplio abanico de situaciones que abarca, así como el conjunto de realidades al que hace referencia. Existen, además, diferentes modelos sobre discapacidad (Pérez y Chhabra, 2019): 1) el *médico*, que se basa en el diagnóstico clínico y la categorización, que tiene como objetivo principal mejorar las condiciones de vida de los afectados/as; 2) el *social*, que pretende ampliar el radio de acción y presta atención al ambiente como un dispositivo que tiene una importancia fundamental de cara a las dificultades generadas por la discapacidad; 3) el *biopsicosocial*, que estudia el grado de relevancia que tienen variables como el género, la edad, el sector de trabajo o el contexto sociopolítico; y 4) el reciente paradigma de la *diversidad funcional*, que se centra en resimbolizar la nomenclatura en un intento de empoderar a esta población, y donde podríamos apreciar la vertiente *intrínseca* —relacionada con el concepto de *valor de la vida* para estas personas— y *extrínseca* —que busca una equiparación de sus derechos con los

del resto de la población—. En relación con esto, cabe mencionar que, antes de los citados modelos, existió un primer enfoque no-científico —y más bien teológico— denominado de *prescindencia*, que consideraba la discapacidad como punición o condena para las personas con discapacidad y su entorno cercano (Asdown Colombia, 2014). En este sentido, sería importante señalar que las vidas no solo de las personas discapacitadas (Palacios, 2008), sino de todas las que pertenecen a categorías consideradas no normativas (Crenshaw, 1994), han tenido una menor valoración dentro del conjunto social (Butler, 2004b). O, dicho en otras palabras, sus vidas —y por tanto sus muertes— tienen una menor repercusión en la sociedad, llegando a considerarlas prescindibles (Mbembe, 2019). Todo ello hace referencia al concepto de *necropolítica* (Mbembe y Meintjes 2003; Mbembe, 2019) que tanto Butler (2004b) como Puar (2007) han aplicado —con otras denominaciones— a los individuos con orientaciones sexoafectivas diversas (*queer necropolitics*), y el propio Mbembe (Mbembe y Meintjes 2003; Mbembe, 2019), pero también Davis (2016) y Crenshaw (1991) a las personas racializadas, cuyas vidas denominaron como *no-vivibles*.

Las expectativas de este trabajo se limitan a cubrir situaciones de *discapacidad física*, que se define como “una disminución o ausencia de funciones motoras o físicas que dificultan o impiden realizar determinadas actividades en la sociedad” (Observatorio Estatal de la Discapacidad [OED], 2020, p. 482). En cuanto al grado de discapacidad, la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) establece la siguiente escala: *no hay deficiencia* (0-4%); *deficiencia ligera* (5-24%); *deficiencia moderada* (25-49%); *deficiencia grave* (50-95%); *deficiencia completa* (96-100%). En España, se considera que una persona tiene discapacidad si un tribunal médico confirma que es igual o superior al 33% (OED, 2019).

Si atendemos a la situación laboral de las mujeres discapacitadas, la interseccionalidad se convierte en un enfoque teórico de gran utilidad para comprender la idiosincrasia de este colectivo, que tiene que encontrar su lugar en un *entorno a la parcapacitista y sexista* (Pineda y Luna, 2018). Uno de los estudios más completos que hemos encontrado sobre los efectos interactivos de la discapacidad cuando interseca con la raza, la edad o el género es el realizado por Shaw, Chan y McMahon (2012). En él, los autores jerarquizaron el nivel de acoso que habían sufrido estas personas no solo teniendo en cuenta su discapacidad, sino cómo este hecho interactuaba con otras vulnerabilidades. Así,

establecieron treinta y cinco grupos, y llegaron a la conclusión de que, entre los cinco que más acoso habían sufrido se encontraban siempre mujeres, pertenecientes a una minoría étnica y racial, con más de treinta y cinco años y con desórdenes del comportamiento — llama asimismo la atención que esta situación predominase en las empresas, o bien muy pequeñas, o bien muy grandes—.

Por lo tanto, también en los planes de igualdad y de integración de las personas con discapacidad se debe establecer una perspectiva interseccional, ya que no es solo el hecho de tener una discapacidad lo que importa, sino “esta combinación única de características entre las que se encuentran el género, la categoría racial, el tipo de impedimento y el tipo de industria al que pertenecen”¹⁵ (Shaw et al., 2012, p. 88). Todo ello refuerza, a su vez, la tesis del presente estudio, también defendida por Berdahl y Moore (2006), que concluyeron en sus investigaciones que las mujeres pertenecientes a minorías experimentan mayor acoso que los hombres blancos, que los hombres que pertenecen a minorías y que las mujeres blancas. En España, la nota de prensa *El salario de las personas con discapacidad, año 2018* (INE, 2020) llega a las siguientes conclusiones:

- El salario medio anual bruto de los trabajadores por cuenta ajena con discapacidad fue un 17,3% menor que el de las personas sin discapacidad. No obstante, en términos netos mensuales (descontando las deducciones fiscales y las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador) esta diferencia se reduce al 11,3%.
- Las diferencias entre ambos colectivos resultaron mayores para los hombres (con un salario un 20,7% inferior en el caso de las personas con discapacidad), que para las mujeres (un 14,9% menor).
- Las diferencias salariales entre mujeres y hombres con discapacidad resultaron menores (un 15,9% inferior para las mujeres) que en el caso de la población sin discapacidad (un 21,7%).
- En ningún grupo de ocupación ni de estudios las personas con discapacidad superaron el salario medio bruto anual de la población sin discapacidad.

¹⁵ Traducción propia del autor de esta tesis doctoral.

- Los salarios más bajos correspondieron a los trabajadores con discapacidad intelectual y mental. Los trabajadores con discapacidad sensorial y física percibieron los más elevados. (p. 1)

De dicho informe se extraen dos conclusiones:

1) Que las mujeres discapacitadas, al igual que en el caso de las inmigrantes, se encuentran en una situación salarial peor que la de las personas sin discapacidad (media hombres y mujeres, 23.208 euros anuales brutos), pero también reciben una menor retribución que los hombres con sus mismas características. En la misma línea se pronuncia el ODF (s.f.):

A més, en el cas de les dones amb discapacitat, la situació s'agreuja, ja que a la bretxa salarial entre persones amb discapacitat i sense discapacitat, cal afegir-hi la bretxa de gènere. Aquestes són les dades: les dones amb discapacitat perceben un salari mitjà brut anual de 17.778 euros, xifra significativament inferior als 20.835 euros dels homes amb discapacitat. (párr. 5)

2) Que la brecha salarial por género dentro del colectivo con discapacidad es menor que la de la población general, aunque, en el caso de las mujeres, sumativa (sufren una doble brecha por género y por discapacidad).

También es muy significativa la conclusión del INE (2020) sobre la formación de las personas discapacitadas y su relación con la brecha salarial:

Una de las variables que marcó las diferencias más significativas para el colectivo de personas con discapacidad en 2018 fue el nivel de estudios. Los trabajadores con discapacidad con nivel de estudios alto (superiores, incluyendo doctorado) casi alcanzaron el salario de sus homólogos sin discapacidad, con una ratio salarial del 99,2%. (p. 1)

Es decir, que nos encontramos, de nuevo, con una situación interseccional, poliédrica y multifactorial, donde las diferentes variables (género, discapacidad) tampoco pueden entenderse sin un contexto personal y social (formación, ámbito, tipo de jornada).

2.10. Otros ejes de intersección

Si bien es cierto que existen muchos otros colectivos de mujeres que padecen las consecuencias de múltiples opresiones, hemos escogido las cuatro anteriores (mujeres racializadas, extranjeras, discapacitadas y lesbianas) como consecuencia de los límites estructurales, temporales y de contenido que impone un trabajo de investigación de estas características. El presente estudio no considera que unas categorías sean más importantes que las otras, pero era necesario establecer una selección, y se ha decidido que estas son lo suficientemente representativas. Sin embargo, no debemos olvidarnos de que las mujeres de edad avanzada, las embarazadas, las que conforman familias monoparentales, las que viven en un ámbito rural, las trans¹⁶, las víctimas de violencia de género, las que profesan religiones disidentes, las que no han podido conseguir formación universitaria, las que tienen cuerpos que no se corresponden con el canon estético imperante, las que no hablan la lengua oficial, las que pertenecen a la clase trabajadora, todas ellas y muchas otras —cuyas vulnerabilidades quizá ni siquiera se han visibilizado todavía— son también víctimas de situaciones de opresión que, aunque más complejas, no pueden desligarse del hecho de que son mujeres.

¹⁶ Seguiremos las orientaciones de Coll-Planas y Cruells (2013) respecto al uso de la palabra *trans*:

Se utiliza como término paraguas que engloba todas las personas cuya identidad de género no se corresponde a la socialmente asignada en función de su sexo. Se trata de una categoría que no tiene en cuenta si la persona se ha operado, ni la lectura política que hace de su situación. (p. 154)

Capítulo III. Metodología

3.1. Orígenes de esta investigación

El formato embrionario de esta investigación emergió como Trabajo Final de Máster (TFM), que fue entregado para conseguir la graduación en el Máster en Gestión y Dirección de Recursos Humanos de la UOC en octubre de 2018. Desde el comienzo, la tarea se pensó como un fragmento de lo que más tarde sería esta tesis doctoral, y se hizo, además, bajo, la tutorización de la doctora Sonia González Recio, quien, después de dirigir dicho TFM, pasó a formar parte del comité de esta tesis doctoral. Eso significa que, desde un momento muy temprano la estructura y la metodología de esta investigación se pensó “a muchas voces”, y que ha pasado por diferentes estructuras hasta llegar a esta que hoy podemos leer. Esa primera incursión consistió, sobre todo, en una revisión bibliográfica del concepto de ‘interseccionalidad’, así como en una profunda revisión de los planes de igualdad de los que se pudo disponer a través de la página de la Generalitat, y en la que se profundizará en breves momentos.

3.2. Particularidades en la recogida de datos

Si bien es cierto que algunas cosas han podido cambiar en estos cinco años —y que se han hecho revisiones posteriores para comprobarlo—, se puede asegurar casi con total firmeza que el grueso de la situación continúa de manera idéntica a cuando se produjo la recogida de estos datos, puesto que los planes de igualdad tienen, además, una vigencia de cuatro años. Del mismo modo, la mayoría de las entrevistas se realizaron durante finales del año 2018 y principios del 2019. Teniendo en cuenta la situación tan excepcional que se ha producido con la llegada de la pandemia de COVID-19, no está claro que el haber recogido unos datos más recientes pudiera dar una visión más precisa de cuál es la dinámica general de nuestro país, puesto que dicha recogida se hubiera realizado en un período de total anomalía, distorsionando, casi con toda seguridad, los resultados y conclusiones del estudio.

3.3. Enfoque metodológico¹⁷

Según el análisis de María Bustelo (2004), para una correcta evaluación de las políticas de género en España no se debe atender en exclusiva al control y grado de cumplimiento de estas, sino que se debe configurar un enfoque metodológico que intente rediseñar las herramientas de las que ya disponemos. En cierta forma coincide con Lykke (2010), quien coge el relevo de un amplio espectro de metodologías feministas en las que el estudio interdisciplinar se configura como eje central para hilvanar diferentes campos del conocimiento —en este caso el derecho, los estudios de género, la psicología organizacional, los recursos humanos y la economía—. En este capítulo se detallan cuáles son las herramientas metodológicas que se han utilizado durante el transcurso de la tesis, y cómo, por su diversa procedencia, han colaborado a enriquecer el análisis y los resultados finales.

3.3.1. Ángulos de la investigación y herramientas metodológicas utilizadas

Esta investigación ha intentado abordar el análisis de los planes de igualdad desde diferentes ángulos y con diferentes herramientas:

3.3.1.1. Ángulos de la investigación

- 1) Análisis cualitativo de la literatura académica, centrado en la implementación del concepto de interseccionalidad en estudios de Economía y Empresa de los ámbitos español y catalán.
- 2) Análisis cualitativo de la legislación española y catalana más reciente, con el objetivo de encontrar cuál es el nivel de atención que se presta al concepto de interseccionalidad
- 3) Análisis cualitativo de 52 planes de igualdad del área provincial de Barcelona, con el objetivo de encontrar cuál es el nivel de atención que se presta al concepto de interseccionalidad

¹⁷ En el apartado siguiente (3.7. *Objetivos, preguntas de investigación, hipótesis y metodología*) se puede encontrar una tabla resumen que condensa estos elementos en relación con diferentes epígrafes fundamentales de este trabajo (Véase *Tabla 7: Cuadro resumen: objetivos, preguntas de investigación, hipótesis y metodología*).

4) Análisis cualitativo de 30 entrevistas semiestructuradas: 24 de ellas a mujeres que se encuentran en diferentes situaciones de vulnerabilidad (6 extranjeras, 8 racializadas —2 también extranjeras—, 6 inmigrantes y 6 discapacitadas), 6 de ellas a mujeres *típicas* (para establecer un grupo de comparación y contraste entre la percepción que tienen de su situación laboral)

5) Análisis cualitativo de 6 entrevistas semiestructuradas a gestores y gestoras de recursos humanos, con el objetivo de conocer cuáles serían los principales inconvenientes asociados a la implantación de un plan de igualdad con perspectiva interseccional.

3.3.1.2. Herramienta metodológica de investigación para los ángulos 1, 2 y 3

1) Revisión y análisis de contenido, prestando particular atención al tratamiento de la interseccionalidad. Siguiendo las recomendaciones de Andreu (2011), dicho análisis:

se basa en la lectura (textual o visual) como instrumento de recogida de información, lectura que a diferencia de la lectura común debe realizarse siguiendo un método de carácter científico: es decir, debe ser sistemática, objetiva, replicable y válida. En ese sentido, es semejante en su problemática y metodología, salvo algunas características específicas, a las de cualquier otra técnica de recolección de datos de investigación social (observación, experimento, encuestas, entrevistas). No obstante, lo característico del análisis de contenido —y que le distingue de otras técnicas de investigación social— es que se trata de una técnica que combina intrínsecamente, y de ahí su complejidad, la observación y producción de los datos, y la interpretación o análisis de los datos. (p. 2)

3.3.1.3. Herramienta metodológica de investigación para los ángulos 4-5 (entrevistas semiestructuradas)

Dentro de las diferentes posibilidades que ofrece la metodología cualitativa, se ha decidido realizar entrevistas precisamente porque permiten un gran flujo de información entre un investigador y un entrevistado (Ibáñez, 1994), que era lo que se buscaba desde un primer momento en este estudio. Había la sensación de que era necesario *preguntarles a las mujeres* cuáles eran sus necesidades e impresiones,

porque, si bien siempre se pueden echar en falta otros elementos (estadísticos, cuantitativos, computacionales), se pensó que **la voz de las afectadas era fundamental** de cara a desarrollar políticas y planes de igualdad que las protejan y tomen en consideración; del mismo modo, se convertía en necesario preguntarles a los gestores y gestoras de diversas organizaciones cuáles podrían ser los inconvenientes desde el punto de vista empresarial, teniendo en especial consideración los recursos materiales y humanos que sería necesario invertir para desarrollar un plan con estas características.

El tipo de entrevista que se ha escogido es la *semiestructurada* (Valles, 2007). Estaban claros los aspectos en los que se quería incidir dentro de su discurso, así como la información que se debía extraer de las entrevistadas. Los criterios para escoger dicha herramienta metodológica fueron los siguientes:

- La capacidad de las entrevistas para extraer un discurso que respondiera a los perfiles y objetivos diseñados para la investigación.
- La necesidad de profundizar en las situaciones que generan malestar a las mujeres que se encuentran en diferentes situaciones de vulnerabilidad dentro de sus puestos de trabajo. Con un análisis cuantitativo se podrían calcular porcentajes estadísticos de cómo se sienten dichas mujeres, pero difícilmente se podrían establecer acciones para paliar sus dificultades.
- El hecho de que la formación previa del doctorando estuviera estrechamente ligada con el ámbito de las Humanidades, así como, que en trabajos previos de investigación hubiese realizado análisis cualitativos de diferentes tipologías textuales (epistolarios, ensayos, marcos legislativos, textos literarios o educativos, etc.).

3.3.2. Desarrollo metodológico de los ángulos 1-3

3.3.2.1 Desarrollo metodológico del análisis cualitativo de la literatura académica

Se ha realizado una extensa revisión de la bibliografía disponible sobre la interseccionalidad. Debido a que la bibliografía en español es escasa, se ha optado por una lectura global. Los resultados de esta parte, ya expuesta, señalan que la literatura sobre interseccionalidad es abundante tanto en el ámbito anglosajón como en el debate académico de los estudios de género, que ya lo ha incorporado como uno de sus términos clave. Sin

embargo, y si bien es cierto que algunas/os estudiosas/os de Ciencias Políticas, Filosofía, Historia e incluso Derecho y Geografía han realizado avances en este campo, no parece suceder lo mismo en el área de los Recursos Humanos. En la revisión bibliográfica no se ha encontrado ninguna referencia en español que conecte la interseccionalidad con la gestión de los recursos humanos, y tampoco en otros idiomas que contemplen el caso de nuestro país. Sí se ha comenzado a señalar esta relación en ámbitos anglosajones, especialmente en Estados Unidos e Inglaterra. Por lo tanto, y con el riesgo de haber obviado alguna referencia importante, se podría decir que este trabajo es una de las primeras aportaciones en nuestra lengua sobre la aplicación de la interseccionalidad al ámbito de los recursos humanos —y, específicamente, a los planes de igualdad de las organizaciones catalanas—.

3.3.2.2. Desarrollo metodológico del análisis de las leyes de igualdad en el Estado y Cataluña

El objetivo de esta parte de la investigación ha sido analizar hasta qué punto las actuales leyes de igualdad recogen una perspectiva interseccional, especialmente en el área que concierne a los planes de igualdad de las empresas. El resultado ha sido que, si bien se menciona en repetidas ocasiones que existen colectivos más vulnerables y cruzados por diversas opresiones (e incluso en la Ley de 2022 se menciona y explica qué es la interseccionalidad), esta intención teórica no se materializa en medidas concretas que permitan poner freno a la desigualdad más allá de la segregación entre las categorías de hombre y mujer.

Además, ni en la Ley española de 2022 ni en la catalana de 2015 se hace referencia a cómo gestionar la interseccionalidad en los apartados dedicados a los planes de igualdad. Lo mismo ocurre en *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010*. Si bien ambas recogen como objetivo general la protección de mujeres inmigrantes, con discapacidad (en el caso de España) y con orientaciones sexuales diversas e incluso transexuales (en el caso de Cataluña), no se concreta cómo esto debería implantarse en el ámbito organizacional. Esto nos servirá como contextualización del estudio en el que hemos realizado el trabajo de campo.

3.3.2.3. *Desarrollo metodológico del análisis de una muestra de 52 planes de Igualdad del área provincial de Barcelona*

Una vez realizada la revisión de la bibliografía y de la legislación, se ha llevado a cabo el análisis de una muestra de Planes de Igualdad de la provincia de Barcelona. Se ha accedido a los textos a través de la página web de la Generalitat, donde se recogen hasta 52 planes de empresas y organizaciones. El presente estudio abarca el análisis de todos ellos, aunque **pueden existir sesgos**, ya que no es obligatorio enviar los planes a la Generalitat a menos que se quiera acceder a ayudas públicas o conciertos. También se tiene la impresión de que son **planes de igualdad ejemplares**, ya que los datos de ocupación o paridad son en muchos casos claramente superiores a los que muestran las estadísticas nacionales. Sin embargo, se ha considerado que era una muestra muy relevante y de fácil acceso para una primera incursión en el tema, y que, si bien no se pueden establecer patrones de comportamiento concluyentes, sí dan una visión muy completa de las tendencias organizacionales en cuanto a la inclusión de una perspectiva interseccional. El método de trabajo, una vez conseguida la muestra, ha consistido en realizar una exhaustiva revisión de cada plan, buscando con especial atención cualquier referencia a la interseccionalidad —o, de no mencionarse así, cualquier otro término similar, como *doble discriminación, especial vulnerabilidad, cruce de opresiones*, etc., así como cualquier referencia a medidas que busquen distinguir colectivos especialmente vulnerables entre las mujeres con el objetivo de frenar la desigualdad existente—.

3.3.2. **Desarrollo metodológico de los ángulos 4 (30 entrevistas a mujeres trabajadoras) y 5 (6 entrevistas a gestores/as de recursos humanos)**

Una vez se ha conseguido entender cuál es el panorama general del uso del concepto de *interseccionalidad* dentro del mercado laboral y el ámbito de los recursos humanos de España, Catalunya y Barcelona, se ha procedido a realizar **36 entrevistas** a diferentes personas implicadas en la posible creación de un nuevo plan de igualdad con perspectiva interseccional.

La muestra se divide en dos bloques, para los que se ha utilizado dos guiones con preguntas diferentes. El primero de ellos (*ángulo 4, entrevistas a mujeres trabajadoras*) está formado por **30 mujeres trabajadoras** de diferentes ámbitos, tanto públicos como privados,

en línea con el tipo de organizaciones que se habían analizado en los planes de igualdad. El segundo bloque (*ángulo 5, entrevistas a gestores/as de recursos humanos*) está formado por **6 gestores y gestoras de recursos humanos**, a quienes se preguntó de manera específica por las dificultades que la implantación de un plan de igualdad con perspectiva interseccional podría tener.

3.3.2.1. Desarrollo metodológico del ángulo 4: análisis de las entrevistas a 30 mujeres trabajadoras del área provincial de Barcelona

En cuanto a la muestra del bloque 1) 6 de las entrevistadas son mujeres que en el marco de la tesis se les ha asignado la categoría *mujer típica*, lo que significa que, en principio, no eran susceptibles de situarse en ninguna posición de vulnerabilidad —más allá de su género—. Las 24 restantes sí estaban interseccionadas por alguna otra situación de vulnerabilidad más allá del hecho de ser mujer, entre las que se eligieron la ***orientación sexoafectiva (mujeres lesbianas)***, la ***procedencia (extranjeras)***, la ***el color de su piel (racializadas)*** y el hecho de sufrir una ***discapacidad física***. ***El objetivo de estas entrevistas fue conocer en profundidad la percepción de mujeres racializadas, inmigrantes, lesbianas y discapacitadas sobre su experiencia y entorno laborales en el área provincial de Barcelona.*** Se realizó través de los siguientes ítems, que siguen la estructura marcada por el Ministerio de Igualdad para los planes:

- Características de la empresa y lugar de trabajo
- Estructura organizativa
- Acceso al empleo
- Análisis de los espacios
- Condiciones laborales: tipología de contrato, formación, salud laboral y otros
- Comunicación (imagen y lenguaje)
- Encuadre profesional y/o valoración de puestos de trabajo
- Participación igualitaria en los puestos de trabajo
- Conciliación
- Promoción profesional
- Acoso

Además, se ha querido ampliar esta información con tres ítems adicionales, que se han considerado fundamentales para comprender la situación de una manera más global, y que sin duda pertenecen más a la *intrahistoria* de estas mujeres:

- Elección de la carrera
- Referentes
- Conocimiento del Plan de Igualdad de su empresa
- Propuestas para la implantación de un Plan de Igualdad con perspectiva interseccional

El **objetivo** del primer bloque de entrevistas a 30 mujeres era **doble**: por un lado, conocer de una manera lo más profunda posible sus **experiencias laborales**, y ver hasta qué punto los planes de igualdad están contribuyendo a paliar las desigualdades que el grueso de la comunidad científica acuerda que existen. Y, por otro lado, **contrastar las experiencias con las de mujeres típicas** que no presentan ninguna de estas características (blancas, nativas, heterosexuales y sin discapacidad) con las de las mujeres interseccionadas por una de las cuatro situaciones de vulnerabilidad que hemos mencionado como objeto del estudio.

Todas estas mujeres trabajan en el área provincial de Barcelona (la misma a la que pertenecen los planes de igualdad analizados en epígrafes anteriores de este estudio), lo que aporta consistencia a las experiencias que narran con los datos que se han generado. Además, pertenecen a diferentes sectores del mercado laboral, ya que estas contraposiciones entre trabajos precarios y estables, públicos, privados y autónomos, técnicos y manuales, etcétera, aportaban la posibilidad de ver si ciertos patrones que las entrevistadas expresaban realmente se extendían a una muestra representativa de toda la población trabajadora.

Por tanto, las preguntas que estructuran dicha organización de la metodología serían las siguientes:

P.1. ¿Qué percepción tienen las mujeres racializadas, inmigrantes, lesbianas y discapacitadas sobre su experiencia y situación laboral en el área provincial de Barcelona en cuanto a los ítems que marca el Ministerio de Igualdad para los planes de igualdad?

P.2. ¿Existen diferencias destacables entre la percepción de las mujeres racializadas, inmigrantes, lesbianas y discapacitadas y la percepción de las

mujeres que no presentan ninguna de estas características sobre su experiencia y situación laboral en la provincia de Barcelona?

Con el objetivo de simplificar la información de la muestra, se ha creado una tabla (véase Tabla 3) donde se detallan los datos sociodemográficos y laborales más relevantes de las entrevistadas, entre los cuales están su edad, su ámbito de ocupación, su nivel de estudios, su identidad religiosa, su nacionalidad, su etnia, su orientación sexual y si tienen o no alguna discapacidad. Los perfiles variados (p. ej. que haya entrevistadas que cursaron solo la primaria y entrevistadas con doctorado, o que las edades vayan desde los 18 hasta los 64 años) favorecen que se realice un análisis más amplio sobre las circunstancias de las mujeres entrevistadas y sobre su percepción de su situación laboral.

Tabla 3. *Perfil sociodemográfico y laboral de las entrevistadas*

Entrevistada	Edad	Ocupación	Ocupación (ámbito)	Nivel de Estudios	Identidad Religiosa	Nacionalidad	Etnia	Orientación Sexual	Discapacidad	Descripción de la discapacidad
1	26	Maestra	Educación	Grado	Católica	Española	Blanca	Heterosexual	No	N/A
2	39	Traductora	Cultura (editorial)	Máster	No	Española	Blanca	Lesbiana	No	N/A
3	46	Limpiadora	Hostelería	Primaria	Cristiana	Boliviana	Latina	Heterosexual	No	N/A
4	41	Maestra	Educación	Diplomatura	No	Española	Blanca	Lesbiana	No	N/A
5	34	Manager Recursos Humanos	Recursos Humanos	Máster	Católica	Española	Latina	Heterosexual	No	N/A
6	25	Consultora Recursos Humanos	Recursos Humanos	Máster	No	Española	Blanca	Heterosexual	No	N/A
7	31	Asesora Lingüística	Educación	Máster	No	Española	Blanca	Lesbiana	No	N/A
8	29	Maestra	Educación	Grado	Católica	Española	Blanca	Heterosexual	No	N/A
9	30	Profesora Instituto Privado	Educación	Máster	No	Española	Afro europea	Heterosexual	No	N/A
10	39	Auxiliar Administrativa	Administración	Grado	No	Española	Negra	Heterosexual	No	N/A

11	47	Ingeniera	Ingeniería	Grado	Cristiana	Venezolana	Latina	Lesbiana	No	N/A
12	29	Vendedora	Hostelería	Máster	No	Cubana	Blanca	Heterosexual	No	N/A
Entrevistada	Edad	Ocupación	Ocupación (ámbito)	Nivel de Estudios	Identidad Religiosa	Nacionalidad	Etnia	Orientación Sexual	Discapacidad	Descripción de la discapacidad
13	28	Business Development Manager	Ventas	Máster	No	Italiana	Blanca	Heterosexual	No	N/A
14	36	Orientadora Laboral	Administración	Grado	No	Española	Blanca	Heterosexual	Sí	Física cognitiva: orientación, memoria y visión
15	23	Anfitriona	Hostelería	Grado	No	Japonesa	Asiática	Heterosexual	No	N/A
16	52	Maestra	Educación	Diplomatura	No	Española	Blanca	Heterosexual	Sí	Diabetes severa
17	30	Investigadora	Investigación	Máster	No	Oriente Medio*	Mediorienta	Heterosexual	No	N/A
18	32	Responsable de Recepción	Hostelería	Diplomatura	No	Española	Blanca	Lesbiana	No	N/A
19	64	Dependiente Tintorería	Servicio	Primaria	Católica	Española	Blanca	Heterosexual	Sí	Física: Falta de movilidad (prótesis cadera)
20	57	Auxiliar Administrativa Aeropuerto	Administración	Formación Profesional	No	Española	Blanca	Heterosexual	No	N/A
21	55	Catedrática de astrofísica	Educación	Doctorado	No	Española	Blanca	Heterosexual	No	N/A
22	61	Portera	Servicio	Primaria	Católica	Española	Blanca	Heterosexual	Sí	40% visión
23	63	Encuestadora INE	Administración	Secundaria	Católica	Española	Blanca	Heterosexual	Sí	Esclerosis múltiple
24	59	Auxiliar comedor escuela	Servicio	Primaria	Católica	Española	Blanca	Heterosexual	No	N/A
25	65	Conserje Hospital	Sanitario	Formación Profesional	Católica	Española	Blanca	Heterosexual	No	N/A
26	28	Ingeniera aeronáutica	Aviación	Grado	No	Española	Blanca	Heterosexual	No	N/A
27	50	Técnica laboratorio	Química	Formación Profesional	No	Española	Blanca	Heterosexual	Sí	Parálisis de las piernas (accidente)
28	18	Cajera supermercado	Alimentación	Secundaria	Musulmana	Española	Árabe	Heterosexual	No	N/A

29	39	Ingeniera mecánica	Automotriz	Grado	No	Española	Blanca	Lesbiana	No	N/A
30	33	Repartidora Deliveroo	Servicio	Secundaria	Católica	Española	Blanca	Heterosexual	No	N/A

Las entrevistas duraron entre 40 minutos y 2 horas, y en ellas se abordaron los aspectos más relevantes sobre cómo estas mujeres percibían los ítems que este trabajo se ha propuesto analizar. Por tanto, se les hicieron preguntas sobre su lugar de trabajo, la composición de su empresa, la estructura organizacional, el proceso de selección, la posibilidad de conciliar, de ascender... y así hasta llegar a los 15 ítems que, más adelante, tendrán coherencia con los **temas** que se han generado para su análisis.

3.3.2.2. Desarrollo metodológico del ángulo 5: análisis de las entrevistas a 6 gestores y gestoras de recursos humanos

Tras eso, y con la intención de contraponer ideas que previamente se había encontrado, se decidió realizar un bloque de 6 entrevistas a gestores y gestoras de recursos humanos que desempeñasen su función en el área provincial de Barcelona. Se intentó conseguir una muestra coherente con el tipo de trabajo que desempeñaban las entrevistadas, para que ello pudiera facilitar la contraposición de impresiones. Con la intención de resumir y facilitar la comprensión de esta nueva muestra, se ha creado una tabla que resume los aspectos sociodemográficos y laborales más representativos de los entrevistados (véase tabla 4):

Tabla 4. Perfil sociodemográfico y laboral de los gestores y gestoras de recursos humanos entrevistados

Entrevistado/a	Género	Nivel de Estudios	Identidad Religiosa	Nacionalidad	Etnia	Orientación Sexual	Disc.
1	Mujer	Máster	Atea	Española	Blanca	Heterosexual	No
2	Hombre	Máster	Ateo	Española	Blanca	Heterosexual	No
3	Hombre	FP	Católico	Española	Blanca	Heterosexual	No
4	Hombre	Máster	Ateo	Estadounidense	Latino	Homosexual	No
5	Mujer	Licenciatura	Católica	Española	Blanca	Heterosexual	No
6	Mujer	Licenciatura	Atea	Española	Blanca	Heterosexual	No

Entrevistado/a	Edad	Sector	Puesto
1	30	Recursos Humanos	Jefa de selección en una ETT
2	47	Aviación	Subdirector de Recursos Humanos
3	60	Hostelería	Supervisor de Recursos Humanos
4	39	IT	HR Partner

5	55	Servicios (limpieza)	Directora de Recursos Humanos en una ETT especializada en limpieza
6	50	Educación	Directora de escuela primaria
Entrevistado/a	Número de personas trabajadoras	Años de experiencia en el puesto o en puestos similares	
1	150	4	
2	4400	13	
3	60	17	
4	600	5	
5	20	9	
6	50	11	

Debido a que estas entrevistas se estructuran en un estado del proyecto más avanzado, y tras la experiencia con la codificación del bloque anterior, se pensó que en este caso debían generarse simultáneamente los temas de análisis y el cuestionario de las entrevistas, que responden, ambos, a los siguientes ítems:

- A. Conocimiento del concepto de interseccionalidad
- B. Impresiones sobre políticas de igualdad (plan de igualdad)
- C. Objetivos
- D. Recursos Humanos necesarios
- E. Recursos materiales y/o económicos necesarios
- F. Áreas que plantean una mayor dificultad
- G. Dificultades metodológicas
- H. Existencia de una conciencia verdadera sobre el tema

3.4. Proceso de realización de las 36 entrevistas

Las 30 entrevistas realizadas a mujeres tuvieron lugar entre octubre de 2018 y agosto de 2019. Todas ellas fueron presenciales excepto una, en la que la propia entrevistada pidió que se hiciese de manera telemática debido a la discapacidad que sufría, y que le impedía trasladarse con facilidad a un lugar externo a su vivienda en un horario en que nadie pudiese ayudarla. 29 de las entrevistas fueron en español y tuvieron lugar en diferentes lugares, siempre escogidos por las propias entrevistadas con el objetivo de que ellas se sintiesen cómodas y seguras ante la presencia de un desconocido. Por tanto, era el propio investigador quien es desplazaba a diferentes lugares del área provincial de Barcelona, tanto el centro como ciudades anexas: Sabadell, Mataró, Castelldefels, Terrassa, entre otras. Todas las

mujeres firmaron el debido consentimiento informado (véase Anexo 1) y se les informó de que estaban en su derecho de abandonar el proceso en cualquier momento, lo que, afortunadamente, no sucedió en ninguno de los casos. De igual modo, se les informó del carácter anónimo y confidencial de sus datos, así como la utilización de la información que aportaron para fines exclusivos de investigación. Las entrevistas fueron grabadas con el teléfono del entrevistador previo aviso, y solo una entrevistada dio información relevante para la investigación fuera del período en el que estaba encendida la grabadora. Preguntada después sobre si dicha información podía ser incluida en el trabajo, dio su absoluto consentimiento. Todas las entrevistas fueron transcritas para su posterior análisis.

Las 6 entrevistas a gestoras y gestores de recursos humanos se realizaron en 2021, pues se consideró que, para crear un buen guion de entrevistas que realmente se centrara en lo esencial que dichas personas podían aportar, era necesario terminar antes el análisis del bloque anterior (30). Dichas entrevistas fueron más cortas, con preguntas dirigidas a aspectos clave que se querían contraponer con la impresión de las mujeres trabajadoras. Una vez terminada la investigación, se consideró que esta pausa entre un bloque de entrevistadas y el siguiente fue beneficiosa de cara a una mejor estructuración de los objetivos metodológicos. Se siguió el mismo procedimiento que en el caso de las entrevistas anteriores (informar sobre el anonimato y confidencialidad de las entrevistas: todas las personas entrevistadas firmaron un consentimiento y se les explicó que la información que se extrajera de sus entrevistas sería tratada con anonimato y confidencialidad y para fines exclusivos de esta investigación).

3.5. Transcripción de las entrevistas

Para la transcripción de las entrevistas, se intentó utilizar diversos programas informáticos (Dictation, Gboard, Google Docs, Microsoft Speech to text) que no resultaron eficientes por la cantidad de errores e incoherencias que generaban, así que, tras varios intentos con diversos *softwares*, se decidió transcribir siguiendo el método tradicional de escucha y escritura, lo que, por otro lado, aportó al investigador un conocimiento muy amplio del material de investigación. De este modo —y en posteriores análisis— era capaz de recordar a la perfección el tono de voz de la persona entrevistada, el alargamiento de las

vocales, las notas de sorpresa, o las pausas. Es decir, toda una serie de elementos pragmáticos que fueron fundamentales para comprender las intenciones de los/as hablantes.

Una vez se terminaron las transcripciones, se disponía de más de 700 páginas de Word (Times New Roman 12, interlineado 1,5) con toda la información recogida en las entrevistas.

3.6. Análisis temático de las entrevistas

Una vez transcrito el material, se disponía en ese momento de todos los elementos necesarios para comenzar el *análisis temático* (Boyatzis, 1998), “que permite identificar, organizar, analizar en detalle y reportar patrones o temas a partir de una cuidadosa lectura y re-lectura de la información recogida, para inferir resultados que propicien la adecuada comprensión/interpretación del fenómeno en estudio” (Mieles, 2013, p. 217).

Braun y Clarke (2006) recomiendan las siguientes fases para el desarrollo de un análisis temático (véase Tabla 5):

Tabla 5. *Fases del análisis temático*

Fases
Fase 1: Familiarización con los datos –información–
Fase 2: Generación de categorías o temas iniciales
Fase 3: Búsqueda de temas
Fase 4: Revisión de temas
Fase 5: Definición y denominación de temas
Fase 6: Producción del informe final

Nota. Adaptado de Braun y Clarke (2006).

En esta investigación se ha considerado que dicha estructura metodológica se adaptaba a la perfección a los objetivos buscados. Por lo tanto, la siguiente figura (véase Tabla 6) representa cómo las fases del análisis temático han tomado forma en este proyecto:

Tabla 6. *Fases del análisis temático aplicadas a este proyecto*

Fases

Fase 1: Familiarización con los datos–información.

- Transcripción de datos y lecturas de los textos, intentando extraer patrones comunes, elementos repetitivos o cualquier información esencial respecto al análisis interseccional.

Fase 2: Generación de categorías o temas iniciales

- El proceso de codificación consiste en organizar la información en grupos de un mismo significado: “Se entiende por tema al segmento o elemento más básico de información en crudo que se pueda considerar como significativa en relación con el tema bajo estudio” (Boyatzis, 1998, p. 63). Siguiendo a Braun y Clarke (2006), 1), se ha codificado la mayor cantidad posible de información, 2) se ha “incorporado en cada tema la suficiente información como para no perder la perspectiva del contexto” (Mieles, 2013, p. 220), y 3) se ha tenido en cuenta que un mismo fragmento puede utilizarse o codificarse más de una vez. En este caso, la creación de los temas tiene además una sólida coherencia con el resto del trabajo, pues vienen desde el principio marcados por la estructura de los planes de igualdad que propone el Instituto de la Mujer (2020) y que va, a su vez, en consonancia con el marco teórico, el guion de las entrevistas, y los propios temas, con cuya estructura se escribirán también los resultados, las conclusiones y las propuestas interseccionales para los planes de igualdad.

Temas objeto de análisis de las 30 entrevistas a mujeres trabajadoras:

1. Características de la empresa y lugar de trabajo
2. Elección de la carrera
3. Estructura organizativa
4. Acceso al empleo
5. Análisis de los espacios
6. Condiciones laborales: tipología de contrato, formación, salud laboral y otros
7. Comunicación (imagen y lenguaje)
8. Encuadre profesional y/o valoración de puestos de trabajo
9. Participación igualitaria en los puestos de trabajo
10. Conciliación
11. Promoción profesional
12. Acoso
13. Referentes
14. Conocimiento de los planes de igualdad de sus empresas
15. Propuestas para un plan de igualdad con perspectiva interseccional

Temas para analizar las respuestas de las gestoras y gestores de recursos humanos:

- A. Conocimiento del concepto de interseccionalidad
- B. Impresiones sobre políticas de igualdad (plan de igualdad)
- C. Objetivos
- D. Recursos Humanos necesarios
- E. Recursos materiales y/o económicos necesarios
- F. Áreas que plantean una mayor dificultad
- G. Dificultades metodológicas
- H. Existencia de una conciencia verdadera sobre el tema

Fase 3: Búsqueda de temas:

- Según Boyatzis (1998), *un tema debe agrupar en torno a sí la información relevante que se había planteado en las hipótesis, objetivos y preguntas de investigación*. En este caso, se han extraído numerosos temas que responden a 1) si existe una percepción de desigualdad entre hombres y mujeres en las empresas y 2) si esa percepción es diferente —o se acentúa— en las respuestas dadas por mujeres *intersectadas* en comparación con las de las mujeres *típicas*. Los temas venían marcados por la propia estructura de los planes de igualdad.

Fase 4: Revisión de temas

- El proceso de búsqueda de temas ha supuesto múltiples lecturas que tenían el objetivo de crear el mayor número posible de conexiones y patrones relevantes dentro de la información de la que se disponía.

Fase 5: Definición y denominación de temas

- Los temas primarios se han ido sub-codificando: es decir, dentro del tema *10. conciliación* se han encontrado numerosas referencias a la maternidad, algo que se ha subcodificado como *10.1. maternidad*.

Fase 6: Producción del informe final

- Siguiendo la estructura aportada por los propios temas, se escribieron los resultados que aludían a aspectos relevantes, en consonancia con la estructura ya marcada a lo largo de la investigación teórica previa.
-

3.7. Objetivos, preguntas de investigación, hipótesis y metodología

En este capítulo se explicitarán de manera íntegra los aspectos metodológicos que se han seguido para el planteamiento del estudio empírico, así como las diferentes fases por las que ha pasado este proyecto, los criterios que se han tenido en cuenta y las herramientas utilizadas.

Tabla 7. Cuadro resumen: objetivos, preguntas de investigación, hipótesis y metodología

<i>Propuesta para el análisis y la incorporación de una perspectiva interseccional en los planes de igualdad de género. Acercamiento a las organizaciones del área provincial de Barcelona</i>			
OBJETIVOS	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
1. Estudiar los acercamientos teóricos al concepto de interseccionalidad aplicado a la creación y desarrollo de planes de igualdad en el área provincial de Barcelona.	1. ¿Existen acercamientos teóricos al concepto de interseccionalidad aplicado a la creación y desarrollo de planes de igualdad en el área provincial de Barcelona?	1. No existen acercamientos teóricos al concepto de interseccionalidad aplicado a la creación y desarrollo de planes de igualdad en el área de Barcelona.	1. Revisión y análisis de contenido de la literatura académica, centrado en la implementación del concepto de interseccionalidad en estudios de Economía y Empresa de los ámbitos español y catalán.
OBJETIVOS	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
2. Estudiar cómo el concepto de interseccionalidad está integrado en la legislación vigente del Estado y Catalunya.	2. ¿Está integrado el concepto de interseccionalidad la legislación vigente del Estado y Catalunya?	2. El concepto de interseccionalidad no está integrado en la legislación vigente del Estado y Catalunya.	2. Revisión y análisis de contenido de las Leyes de Igualdad de España (3/2007 y 15/2022) y Cataluña (17/2015) y del Real Decreto (902/2020) con la intención de encontrar cualquier referencia explícita o implícita al concepto de interseccionalidad dentro del marco legal que rige a las organizaciones del área provincial de Barcelona.
3. Estudiar si los planes de igualdad de la provincia de Barcelona incorporan una perspectiva interseccional	3. ¿Incorporan los planes de igualdad de la provincia de Barcelona una perspectiva interseccional?	3. En los planes de igualdad de la provincia de Barcelona no se incorpora una perspectiva interseccional.	3. Revisión y análisis de contenido de 52 Planes de Igualdad del área provincial de Barcelona.
4. a. Conocer en profundidad la percepción de mujeres <i>típicas</i> ,	4. a. ¿Qué percepción tienen las mujeres <i>típicas</i> , racializadas, inmigrantes,	4. a. Las mujeres <i>típicas</i> , racializadas, inmigrantes, lesbianas y con discapacidad	4. a. Análisis temático de 30 entrevistas en profundidad a mujeres trabajadoras del área provincial de

racializadas, inmigrantes, lesbianas y con discapacidad sobre su experiencia y situación laboral en el área provincial de Barcelona.	lesbianas y con discapacidad sobre su experiencia y situación laboral en el área provincial de Barcelona?	perciben que tienen dificultades en sus puestos de trabajo.	Barcelona: 8 racializadas (2 también extranjeras), 6 inmigrantes, 6 lesbianas, 6 discapacitadas y 6 mujeres que no poseen ninguna de estas características (blancas, nativas, heterosexuales y sin discapacidad).
4.b. Contrastar la percepción de las mujeres racializadas, inmigrantes, lesbianas y con discapacidad con la de mujeres que no presentan ninguna de estas características (blancas, nativas, heterosexuales y sin discapacidad).	4.b. ¿Existen diferencias significativas entre la percepción de las mujeres racializadas, inmigrantes, lesbianas y discapacitadas, y la de las mujeres que no presentan ninguna de estas características, sobre su experiencia y situación laboral en la provincia de Barcelona?	4.b. Existen diferencias significativas entre la percepción de las mujeres racializadas, inmigrantes, lesbianas y con discapacidad y la percepción de las mujeres que no presentan ninguna de estas características sobre su experiencia y situación laboral en la provincia de Barcelona.	4.b. Contraste cualitativo de las respuestas del grupo de las mujeres <i>típicas</i> y los cuatro que son objeto de estudio.
5. Conocer en profundidad la percepción de los gestores/as de recursos humanos sobre las dificultades que supondría implantar un plan de igualdad interseccional en sus organizaciones del área provincial de Barcelona.	5. ¿Qué percepción tienen los gestores/as de recursos humanos. sobre las dificultades que supondría implantar un plan de igualdad interseccional en sus organizaciones del área provincial de Barcelona?	5. Los gestores/as de recursos humanos del área provincial de Barcelona tienen reticencias ideológicas, así como dudas sobre el coste/beneficio que supondría implantar un plan de igualdad con perspectiva interseccional. Además, carecen de los recursos necesarios para hacerlo, o no querrían emplearlos en esta tarea.	5. Análisis temático de 6 entrevistas en profundidad a gestores y gestoras de recursos humanos del área provincial de Barcelona.

OBJETIVOS	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
6. Establecer una serie de recomendaciones sobre cómo empezar a incorporar una perspectiva interseccional en los planes de igualdad de género de las empresas del área provincial de Barcelona.	6. ¿Es viable recomendar la incorporación de una perspectiva interseccional en los planes de igualdad de género de las empresas del área provincial de Barcelona?	6. Recomendar que se incorpore una perspectiva interseccional en los planes de igualdad de género de las empresas del área provincial de Barcelona es viable tras analizar la situación actual de dichos planes y las situaciones laborales de mujeres racializadas, inmigrantes, lesbianas y con discapacidad.	6. Análisis de la información previa (resultados y conclusiones) y producción de un informe donde, teniendo en cuenta tanto los aspectos positivos como las dificultades que presenta incorporar una perspectiva tan compleja como la interseccionalidad a los planes de Igualdad del área de Barcelona, se establezca una serie de recomendaciones viables para hacerlo.

Capítulo IV. Resultados del análisis del marco legislativo español para la igualdad de género. Políticas y planes de igualdad

En este capítulo se expondrán los resultados de la revisión y análisis de contenido del actual marco legislativo para la igualdad de género, comparando las leyes estatales (Ley 3/2007 Ley 15/2022) y catalana (Ley 17/2015), así como el Real Decreto (901/2020), por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Si bien es cierto que el concepto de interseccionalidad está permeando en múltiples esferas del conocimiento, llama la atención que el mundo empresarial no se haya hecho eco todavía de esta nueva tendencia ni en España ni en Barcelona¹⁸. El tema adquiere relevancia al considerarse que es clave a la hora de conseguir una igualdad laboral que permitiría, a su vez, que estas *otras* mujeres puedan posicionarse mejor en los demás ámbitos (social, económico, educativo, institucional, político...). Con ello, además, se conseguiría dar un paso al frente para diluir la ilusoria dicotomía entre hombre y mujer. A través de ello, además, se podría analizar de una forma mucho más precisa los mecanismos que impiden conseguir una equidad real en el área del trabajo.

4.1. Situación estatal: planes y Leyes de Igualdad 3/2007 y 15/2022

Una buena muestra de esta situación son los planes que, a raíz de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, desarrollaron de manera obligatoria las empresas de más de 250 empleados en España. Aunque existe una idea general de qué son los planes de igualdad y para qué sirven, es fundamental clarificar dicho concepto. Según Raquel Gómez Merayo (2017), es precisamente en el Art. 43 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres donde se establecen las herramientas jurídicas para “favorecer el acceso de las mujeres al empleo y a la aplicación

¹⁸ Esta afirmación proviene de los resultados de este proyecto: “Propuesta para el análisis y la incorporación de una perspectiva interseccional en los planes de igualdad de género. Un acercamiento a las organizaciones del área provincial de Barcelona”.

efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres” (p. 24), y es entre estas medidas donde se encuentra la modificación del artículo 85 del Estatuto de Trabajadores, introduciendo la obligatoriedad de negociar medidas contra la discriminación de las mujeres y/o de crear planes de igualdad. La definición que se encuentra en dicha ley es la siguiente:

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la situación laboral existente que tiene por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (Art. 46.1)

Para Gómez Merayo (2017), es importante tener en cuenta que el diagnóstico tiene un peso fundamental, ya que de las desigualdades que este identifique dependerán las medidas finales incluidas del plan, que deben estar adaptadas a la idiosincrasia de cada organización. Por tanto, “el elemento que condiciona el contenido del plan es el diagnóstico”. (p. 25)

En cuanto a un enfoque que contemple **múltiples vulnerabilidades**, esta ley hace una clara **referencia** al concepto de **interseccionalidad** —aunque no utiliza el término—, al establecer como uno de sus objetivos principales el tener “una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad” (Exposición de motivos, punto II).

Sin embargo, el estudio de cómo esa intención se ha materializado revela que podría considerarse **fallido**. El motivo principal es que se ha quedado en una mera **declaración de intenciones**, que ni la propia Ley ni los planes de igualdad de las empresas han terminado de aplicar mediante medidas concretas, como se podrá comprobar a lo largo de este trabajo. Además, no es solo en el punto II de la Exposición de motivos (véase Anexo 5) donde se asegura la atención a las víctimas de múltiples discriminaciones, sino que, en reiteradas ocasiones, se hace referencia a la situación de **fragilidad** que experimentan algunos colectivos dentro de esa gran palabra, *mujer*, en la que englobamos a *todas las mujeres*. La

intención de crear una legislación inclusiva se diluye según se avanza en las páginas que componen el cuerpo de la ley.

Se pueden leer, a continuación, las otras dos menciones a este aspecto, de manera conjunta con la ya expuesta:

Título II, Políticas públicas para la igualdad. Capítulo I, Principios generales.

Artículo 14. *Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.* [...]

6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de **especial vulnerabilidad** como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva. [...]

Artículo 20. *Adecuación de las estadísticas y estudios.* [...]

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de **discriminación múltiple** en los diferentes ámbitos de intervención. [...]

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres. (Ley Orgánica 3/2007)

Si bien es cierto que parece existir una **conciencia** clara de las vulnerabilidades cruzadas que experimentan algunas mujeres, no se encuentra ninguna otra apreciación sobre **cómo, dónde, cuándo y por qué** se debe proteger a estas víctimas de lo que ellos llaman “doble discriminación”, de la misma forma que no aparece ninguna mención al tema en el Capítulo III del Título IV (Ley Orgánica 3/2007, *Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad*).

Similar situación encontramos en la reciente **Ley 15/2022**, si bien es cierto que se realizan algunos avances: por ejemplo, se enumeran una enorme cantidad de discriminaciones:

Por lo que se refiere al ámbito comunitario, la igualdad de trato y no discriminación constituye, ya desde el proyecto fundacional, uno de los principios básicos y esenciales de la Unión Europea que ha dado lugar a un importante acervo en esta

materia. El Tratado de la Unión Europea establece en su artículo 2 la no discriminación como uno de los valores comunes de la Unión y la lucha contra la discriminación como uno de los objetivos de esta. También la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que goza de la misma validez jurídica que los tratados de la UE, en su artículo 1 proclama que la dignidad humana es inviolable y en su artículo 21 *prohíbe «toda discriminación», y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el respeto a la diversidad cultural, religiosa y lingüística (artículo 22), la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 23) y el derecho a la integración de las personas con discapacidad (artículo 26).*¹⁹ Por su parte, el artículo 19 (antiguo artículo 13) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, habilita al Consejo para «adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. (Ley 15/2022)

Sí existe un avance muy relevante en esta Ley (15/2022) respecto a la anterior (3/2007) y es que, no solo se menciona de manera explícita el término **interseccionalidad**:

[...] los Estados miembros deben continuar intensificando sus esfuerzos con vistas a combatir cualquier forma de discriminación, como, por ejemplo, la existencia de datos fiables sobre el fenómeno discriminatorio, la adopción de estrategias para combatir este fenómeno o la aprobación de legislaciones que afronten de manera efectiva la discriminación interseccional. (Ley 15/2022, Preámbulo, Marco Regulatorio)

Sino que se hace un esfuerzo por **definir qué es y cuándo se produce**:

- a) Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.
- b) Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

¹⁹ La cursiva es del autor de esta tesis doctoral.

c) En supuestos de discriminación múltiple e interseccional la motivación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del artículo 4, debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación.

d) Igualmente, en supuestos de discriminación múltiple e interseccional, las medidas de acción positiva contempladas en el apartado 7 de este artículo deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación. (Ley 15/2022, Art. 6, *Definiciones*)

Y por prestarle **especial atención**:

Es preciso destacar en este Título la definición y regulación de la discriminación múltiple e interseccional y de las medidas de acción positiva adecuadas a este tipo específico de discriminación por su trascendencia para el desarrollo de las políticas de igualdad dirigidas a las mujeres, especialmente vulnerables a este tipo de discriminación cuando al motivo de discriminación por razón de sexo se le añade cualquier otro motivo previsto en la ley. (Ley 15/2022, Preámbulo, *III. Principios, objetivos, medios y estructura*)

Si bien es cierto que esta reciente Ley confirma la hipótesis de esta investigación (que el análisis interseccional se está implementando a gran velocidad y que es un marco mucho más adecuado, complejo y efectivo para implementar medidas de igualdad reales), también es cierto que un análisis minucioso de dicha legislación nos muestra que no cumple su promesa de “contener instrumentos para abordar las graves consecuencias que se dan cuando interaccionan en una misma persona dos o más motivos de discriminación, especialmente en las mujeres” (Ley 15/2022, Preámbulo, *III. Principios, objetivos, medios y estructura*), ya que no aporta herramientas específicas para que las empresas puedan aplicar medidas concretas en sus planes de igualdad, como podemos ver en el *Artículo 9. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena*:

1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de

trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

2. Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley.

3. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación o entidades autorizadas deberán velar específicamente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley, favoreciendo la aplicación de medidas para la consecución de tal fin como el currículo de vida anónimo.

4. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos previstos en la normativa aplicable, deberá velar particularmente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo. Para ello, en el ejercicio de su función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas de orden social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá en su plan anual integrado de actuación con carácter de objetivo de alcance general, el desarrollo de planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo. Asimismo, en los centros de trabajo y establecimientos militares esta labor se llevará a cabo por los organismos competentes del Ministerio de Defensa. En el ámbito del empleo público, la misma se llevará a cabo por la inspección general de servicios y los órganos equivalentes de las comunidades autónomas.

5. El empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.

6. Por vía reglamentaria, se podrá exigir a los empleadores cuyas empresas tengan más de 250 trabajadores, que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales, teniendo en cuenta las condiciones o circunstancias del artículo 2.1. (Ley 15/2022, Art. 9)

Por lo tanto, se parte de una base legislativa muy frágil, ya que la Ley de Igualdad de 2007 expone como uno de sus objetivos principales la lucha contra las discriminaciones

dobles²⁰ y la de 2022 contra la discriminación interseccional, pero ninguna de ellas provee las herramientas prácticas para llevar esto a cabo. Además. **Se puede concluir, a expensas de los resultados que se han extraído del estudio de los Planes de Igualdad de Barcelona, que no existe un marco legal en el Estado que promueva de manera real la prevención de las discriminaciones interseccionales en los puestos de trabajo.**

4.2. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Durante el desarrollo de esta investigación se producen dos importantes cambios legislativos: el primero, la ya analizada Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; pero, antes de ello, también se había publicado **el Real**

20 Existe aquí el problema de considerar las discriminaciones como una fórmula matemática en la que se pueden añadir o restar factores; es decir, en términos “acumulativos” (Platero, 2012b, p. 9). Este trabajo, siguiendo la línea de la revisión bibliografía previa, comparte dicha visión (Crenshaw, 1989, 1991; McCall, 2005; Hancock, 2007; Walby, 2009; Choo y Ferree, 2010; Molina, 2013; Platero, 2012a, 2012b; Coll-Planas y Cruells, 2013; Atewologun y Sealy, 2014; Goñalons Pons y Marx Ferree, 2014; Rodó de Zárata, 2015). El motivo es que, como explica Crenshaw (1989, 1991) la intersección de dos opresiones crea una nueva categoría (en su caso el de “mujer negra”) que no puede reducirse a la suma de *racismo* + *sexismo* como se entendían con anterioridad. Las políticas que hablan de opresión en términos numéricos simplifican mucho el marco de actuación, y probablemente no sean capaces de atender las necesidades reales de las personas afectadas por la intersección de diversas discriminaciones. Es muy relevante aquí la revisión conceptual que realizan Coll-Planas y Cruells (2013) sobre este tema:

McCall (2005), Yuval-Davis (2006), Hancock (2007), Marx Ferree (2009) o Winker y Degele (2011) han incidido en la necesidad de entender la interseccionalidad no únicamente en términos de la localización de los individuos o grupos en la matriz y proponen entender las desigualdades y sus cruces de una forma más dinámica y contextualizada. En esta línea, según Yuval-Davis (2006: 198) la desigualdad social adquiere forma en el nivel institucional-organizativo, intersubjetivo, personal y representativo-discursivo, y siempre lo hace en un contexto y momento histórico específicos que deben ser tomados en cuenta. A su vez, insisten en entender que estas intersecciones dan como resultado una desigualdad distinta, desmarcándose así de la lógica aditiva. Aplicar una perspectiva interseccional en las políticas públicas se presenta como la clave para alcanzar una mayor inclusión en la medida en que muchos mas grupos sociales y problemas políticos pueden ser contemplados. No obstante, no existe una aplicación universalizable, ya que los efectos de la interacción entre ejes tienen un carácter contextual e histórico. Además, esta perspectiva debe seguir tomando en consideración que hay ejes de desigualdad con efectos autónomos e independientes de otros ejes (Weldon, 2008) o que en su interior se pueden producir asimetrías importantes entre las distintas desigualdades contempladas (Walby, Armstrong y Strid, 2012). (p. 157)

Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que afectó de lleno a la concepción de los planes de igualdad, y que, a su vez, enumera los cambios introducidos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, también publicado mientras se llevaba a cabo esta tesis doctoral:

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad: en primer lugar, alteró su artículo 45.2, *estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad.*²¹ De este modo, quedó considerablemente ampliado el número de empresas obligadas a tener un plan de igualdad, dado que con anterioridad solo las empresas con más de doscientas cincuenta personas trabajadoras tenían esta obligación. A efectos de que la ampliación de las empresas obligadas a realizar el plan de igualdad se realizara de modo paulatino, se incorporó una disposición transitoria décimo segunda a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

*En segundo lugar, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad.*²² De un lado, enumeró las materias que debían obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico; de otro lado, estableció también que el plan debía contener los siguientes elementos: (i) diagnóstico de situación, que debía ser negociado, en su caso; (ii) objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo estas medidas ser evaluables; (iii) y, conforme a la redacción original no modificada del artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En tercer lugar, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, estableció un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad. Finalmente, ordenó al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y

²¹ La cursiva y la negrita son del autor de esta tesis doctoral.

²² La cursiva y la negrita son del autor de esta tesis doctoral.

*evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.*²³ El presente real decreto surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia ese precepto. (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre)

Como puede observarse, **se introducen cambios importantes que afectan al número de empresas que deben presentar (y registrar) un plan de igualdad, y se especifican claramente los contenidos que han de aparecer en el diagnóstico. Sin embargo, y a efectos prácticos del objetivo de este proyecto, en el apartado específico de la regulación de los planes de igualdad no se ha encontrado ninguna mención a conceptos relacionados con la interseccionalidad o que intenten proteger a mujeres pertenecientes a grupos vulnerables, a excepción de las niñas y los jóvenes y las personas con discapacidad.** Genera un poco de confusión que en este caso se hable de *los jóvenes* (en masculino) y *las personas* (término genérico), cuando en todo el Real Decreto 901/2020 se percibe una insistencia en atacar las discriminaciones *por razón de sexo*. Es interesante que veamos cómo se exponen los objetivos de dicho Real Decreto (2020):

Con este real decreto se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 (“Igualdad de género”) y 8 (“Trabajo decente y crecimiento económico”), y en concreto en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, y 8.5, es decir, en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad; asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. (Real Decreto 901/2020, punto III)

Aparte de *las personas con discapacidad*, no se ha encontrado en este texto una sola mención a las características de grupos minoritarios o vulnerables de mujeres, lo que es

²³ La cursiva y la negrita son del autor de esta tesis doctoral.

indicativo de que ni el Gobierno ni el Ministerio de Igualdad han adoptado una perspectiva interseccional a la hora de legislar contra la discriminación de las mujeres en sus puestos de trabajo. Sí ha introducido algunos cambios importantes a nivel de nomenclatura respecto a las materias que deben cubrir los diagnósticos realizados por las organizaciones:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. (Real Decreto 901/2020, Cap. III, Art. 7.1)

Si bien los conceptos a los que alude son similares a los que ya contenían los planes de igualdad, se percibe un esfuerzo por “afinar” el lenguaje y ser cada vez más específicas las realidades que deben diagnosticarse. También es importante la mención al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que exige a las empresas una igualdad retributiva entre hombres y mujeres. De la misma manera, llama la atención el cambio de término *conciliación*, presente en las leyes y decretos previos, por el de “ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral” (Real Decreto 901/2020, Cap. III, Art. 7.1). De todas maneras, queda claro que **el resultado de este diagnóstico solo segrega datos por sexo**, no siendo necesario recopilar otro tipo de información que podría ser relevante para estudiar la composición de las empresas más allá del género, algo que puede verse tanto en los objetivos de este diagnóstico como en el Anexo 7 (Real Decreto 901/2020, *Hoja estadística del Plan de Igualdad*):

En todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla,

pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 y en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores. (Real Decreto 901/2020, Capítulo III, Art. 7.4)

4.3. Situación en Cataluña: Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres

La Ley catalana 17/2015, de 21 de julio, sí presentó diferentes avances respecto a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. En ella se hace hincapié en la “discriminación múltiple y las situaciones de desventaja por razón de etnia, color, orígenes étnicos y sociales, características genéticas, lengua, religión, convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría, competencias, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o nivel económico” (Ley 17/2015, Preámbulo, párr. 5). Además, se completa la normativa referente a la paridad, se trata el tema de los planes de igualdad, se intentan reorganizar los usos de los tiempos y se tienen en cuenta las necesidades especiales de algunos colectivos de mujeres como las que pertenecen a sectores agrícolas o a ambientes rurales (Ley 17/2015).

Se reconoce, asimismo, el derecho de las mujeres a decidir sobre su cuerpo, su orientación y derechos sexuales, se impulsan políticas públicas destinadas a reparar el déficit de reconocimiento, y se busca “combatir la feminización de la pobreza, con especial atención a las situaciones de mayor vulnerabilidad” (Ley 17/2015, Cap. 1, Art. 1.2). Se incluyen definiciones contra estereotipos sexistas, homofóbicos, bifóbicos y transfóbicos, así como una definición de qué es la discriminación múltiple (“la situación en que una mujer, por el hecho de pertenecer a otros grupos que también suelen ser discriminados, padece formas agravadas y específicas de discriminación”, Ley 17/2015, Cap. 1, Art. 2). Se reconoce la obligación de las instituciones a reconocer “diferencias, singularidades y particularidades territoriales, culturales, étnicas, religiosas, personales, de edad, estado de salud, socioeconómicas y de orientación e identidades sexuales de mujeres y hombres sin exclusiones” (Ley 17/2015, Cap. 1, Art. 3) y se insta a tener en cuenta a nivel estadístico

“las situaciones de mujeres en el medio rural”, así como de “colectivos de mujeres con incidencia de factores de discriminación o mayor vulnerabilidad” (Ley 17/2015, Cap. 2, Art. 5).

En el ámbito educativo, se favorece la construcción de un marco educativo que respete la diversidad sexual y afectiva y el conocimiento de la diversidad étnica, funcional y cultural de los diversos colectivos de mujeres (Ley 17/2015). En el ámbito tecnológico, se busca la inclusión de mujeres en riesgo de exclusión social o de ámbito rural y aunque se intenta dar valor económico al trabajo doméstico y al cuidado de las personas (Ley 17/2015), no se realiza en este apartado ni una sola mención a las mujeres inmigrantes, quienes durante los últimos años han cargado con una parte importante de esta responsabilidad como empleadas domésticas. Destaca asimismo la anulación, por parte del Tribunal Constitucional, de algunos artículos que se refieren a los planes de igualdad, quien consideró que algunas de las propuestas de esta ley sobrepasaban sus competencias y solapaban las del Estado.

Por último, esta ley también hace referencia al diseño de programas integrales para mujeres en situación de precariedad y riesgo de exclusión, así como a programas específicos para mujeres pertenecientes a minorías étnicas e inmigrantes (Ley 17/2015). También se garantiza la igualdad efectiva de mujeres y hombres con discapacidad con la intención de eliminar discriminaciones sexistas, y de posibilitar “la expresión y garantía de los derechos de las mujeres con discapacidad a fin de que puedan desarrollar su potencial y sus habilidades en sociedad” (Ley 17/2015, Cap. 4, Sección cuarta, Art. 47). Destaca en el Artículo 54, referido a la Justicia, la obligación de los centros de ejecución penal de contar con programas de tratamiento específicos para los diferentes colectivos de mujeres, “con especial atención a mujeres jóvenes, embarazadas y madres, así como a transexuales, de acuerdo con lo establecido por la presente ley”. (Ley 17/2015, Cap. 4, Sección sexta, Art. 54)

Se presentó así una ley catalana más avanzada e inclusiva que la estatal 3/2007, pero que tampoco garantizó una visión interseccional en temas relacionados con los planes de igualdad. Además, y antes de llevar a cabo el análisis de los planes del área provincial de Barcelona, cabría mencionar que diferentes estudios estadísticos señalan que solo entre el 10 y el 30% de las empresas estaba cumpliendo en 2018 la Ley de Igualdad, según la base de datos de la consultora INFORMA D&B S.A.U. (S.M.E.):

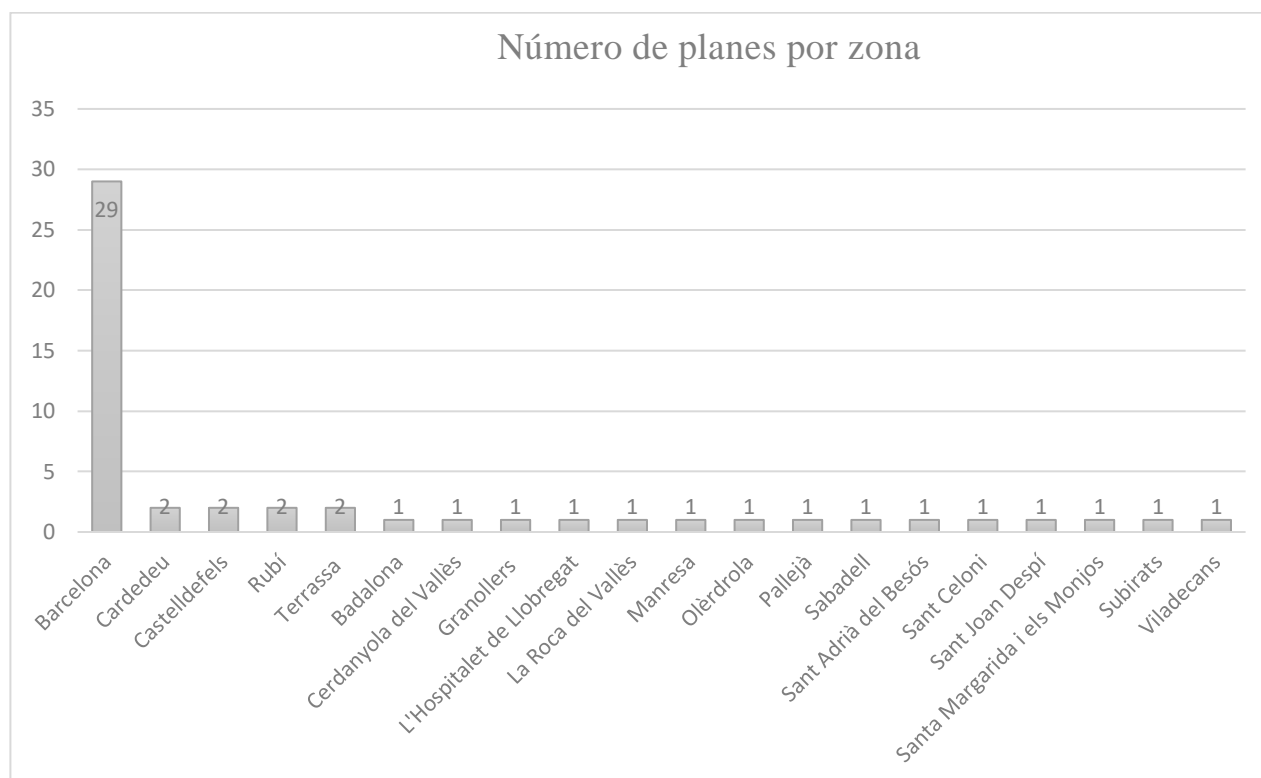
Entre las sociedades que deben tener un Plan de Igualdad (las que tienen más de 250 empleados) la proporción se reduce al 11%. En 2013 estos porcentajes eran muy similares, del 11% para empresas que presentan cuentas no abreviadas y del 10% para las que suman más de 250 empleados. (EmpresaActual, 2018, párr. 3)

Capítulo V. Resultados del análisis de 52 planes de igualdad en la Provincia de Barcelona

En este capítulo se detallarán los resultados de la revisión y análisis de contenido de los 52 planes de igualdad analizados, detallando la composición de las organizaciones, su sector económico, sus niveles de feminización y/o masculinización y sus comisiones de igualdad. Se prestará una especial atención a cómo estos planes incorporan el concepto de interseccionalidad, así como el tipo de diagnósticos que utilizan para incorporar parámetros que permitan conocer la situación de las mujeres más allá de su género. Por último, se analizará qué tipo de discriminaciones tienen en cuenta las acciones que están llevando a cabo.

5.1. Número de planes por zona

Figura 32. *Número de planes por zona*



Nota. Elaboración propia.

5.2. Sector económico de las empresas y fundaciones con plan de igualdad registrado

Según se puede observar en la Figura 33, si bien se podría decir que los planes de igualdad abarcan una amplia capa de sectores económicos, existe un gran predominio de aquellas dedicadas a actividades sanitarias y de servicios sociales.

Figura 33. Sector económico de las organizaciones



Nota. Elaboración propia.

Actividades sanitarias y de servicios sociales	20
Transporte y almacenaje	4
Industrias manufactureras	4
Comercio al por mayor y al detalle	4
Educación	3

Otros servicios	3
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2
Actividades profesionales científicas y técnicas	2
Actividades administrativas y de servicios sociales	2
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1
Transporte sanitario	1
Transporte de viajeros por carretera	1
Alquiler de vehículos industriales sin conductor	1
Actividades de los hogares, bienes y servicios de uso propio	1
Otras actividades de servicios personales	1
Suministro de aguas, gestión de residuos	1
Administración pública, defensa i seguridad social obligatoria	1

5.3. Número total y segregado de trabajadoras y trabajadores en las organizaciones de la muestra

Figura 34. *Número total de trabajadores por organización*



Nota. Elaboración propia.

Agromillora	433
AREP	105
Autobuses de Granollers, SL	54
Barcelona de Serveis Municipals, SA	1433
Barna Verd, SCCL	29
BASF Española, SL	1919
B. Braun Medical, SA	577
B. Braun Surgical, SA	505
Calaix de Cultura, SL	154
Calzados Lamolla, SA	452
Casa Ametller, SL	1020

Consortio de Tránsito y Organización Logística en Mudanzas, SL	27
EAP Dreta de l'Eixample, SLP	91
Empresa Sagalés, SA	138
Escola Guimbarda, SCCL	33
Femarec, SCCL	292
Ferrocarril Metropolità de Barcelona	3608
Fraikin Alquiler de Vehículos, SA	161
Fundació Acció Baix Montseny	56
Fundació AMPANS	829
Fundació APIP-ACAM	405
Fundació Formació i Treball	28
Fundació Lluïsa Oller	26
Fundació Privada Atendis	186
Fundació Privada Joia	171
Fundació Privada Prevent	18
Fundació Privada Projecte Aura	23
Fundació Privada Tallers de Catalunya	277
Fundació Privada els Tres Turons	51
Fundació Privada Vallès Oriental per a disminuïts psíquics	248
Fundació Viver de Bell-Lloc	166
Gedi Gestió i Disseny, SCCL	356
Gedia España, SL Mujeres\	236
GSIS (Grup Serveis Iniciativa Social)	94
GUERIN, SAU	422
Idonia Natur, SL	140
Iniciatives i Programes, SL	196
IPT Jeroni de Moragas, SCCL	23
LGAI Technological Center, SA	401
Ludic 3, SCCL	211
Prodiscapacitats Fundació Privada Terrassenca	245

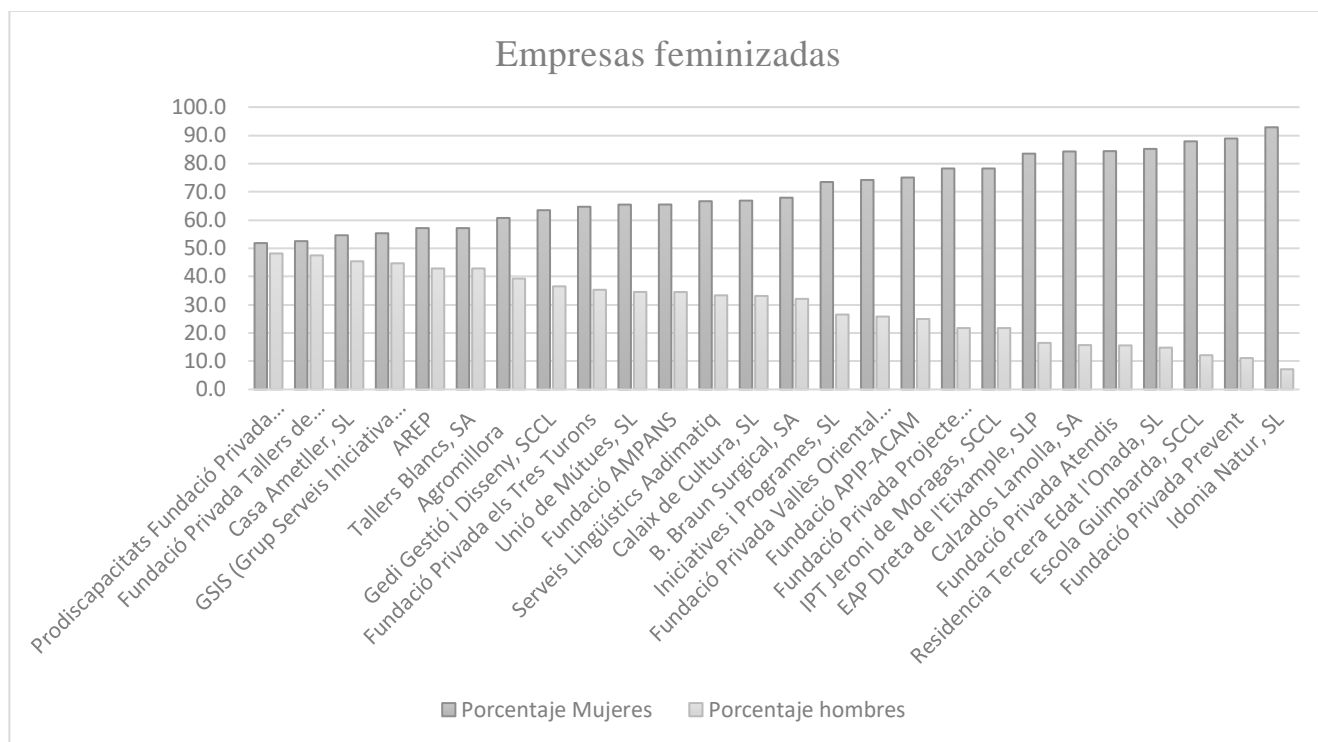
Residencia Tercera Edat l'Onada, SL	1182
Serveis Integrals d'Enginyeria i Arquitectura Siena, SL	13
Serveis Integrals de Finques Urbanes, SL	872
Serveis Lingüístics Aadimatiq	9
Serveis Reunits, SA	55
Smith & Nephew, SA	233
Tallers Blancs, SA	7
Transports de Barcelona, SA	4426
Transport Sanitari de Catalunya, SLU	1570
Tuntac Invest, SLU	283
Unió de Mútues, SL	669
TOTAL TRABAJADORES/AS	25158

Conforme a la figura 34, el número de trabajadores varía muchísimo en función de la empresa, siendo el máximo de 4.426 en Transports de Barcelona, SA y el mínimo de Tallers Blancs, con 7. Las estructuras de las empresas son completamente diferentes, pero eso no debería suponer una gran dificultad a la hora de establecer planes de igualdad interseccionales. Todas las empresas de más de 250 trabajadores están obligadas por ley (Ley Orgánica 3/2007) a tener un plan de igualdad. Aquí se encuentra una muestra bastante elevada de empresas que no llegan a ese número, por lo que han realizado el plan o bien de manera voluntaria, o bien obligados por la Generalitat si querían optar a concursos públicos. El número total de trabajadores que se encuentran bajo el amparo de estos planes de igualdad es de 25.518.

5.4. Organizaciones feminizadas y masculinizadas

Se suele considerar una organización feminizada aquella que cuenta con más de un 70% de mujeres en su plantilla, mientras que una organización masculinizada sería aquella que cuenta más de un 70% de hombres (Sáinz, 2007, 2017). Veamos la composición de las empresas cuyos planes de igualdad hemos analizado:

Figura 35. Empresas feminizadas



Nota. Elaboración propia.

Como se ha señalado en el apartado de “actividad económica”, existe un claro predominio de organizaciones feminizadas dentro de las fundaciones. Se trata en su mayoría de empresas dedicadas al cuidado y la integración de personas con discapacidad física o psíquica, así como de residencias y empresas dedicadas a la educación (Véase Figura 35).

Figura 36. Organizaciones masculinizadas



Nota. Elaboración propia.

La dinámica se repite cuando se analizan las organizaciones con un mayor porcentaje de hombres que de mujeres, donde predominan las dedicadas a transportes, ingeniería, automoción, tecnología y almacenaje (véase Figura 36). Es decir, funciones normalmente asociadas a lo masculino por su carácter tecnológico, el tipo las de habilidades que precisan (espaciales o físicas de trabajos vinculados a la conducción o el transporte de personas y/o mercancías).

5.5. Organizaciones según su número de trabajadoras/es

Figura 37. Organizaciones según su número de trabajadoras/es



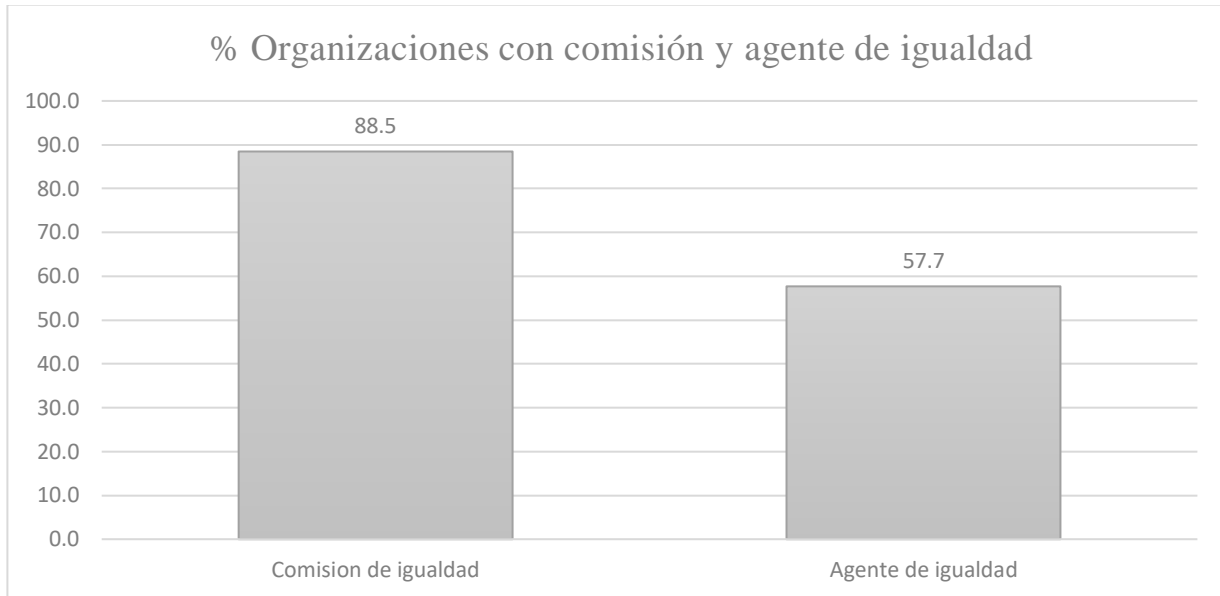
Nota. Elaboración propia.

El trabajo de análisis de planes de igualdad del contexto de muestra se compone de 52 planes de igualdad, perteneciendo 26 a empresas con mayor número de trabajadoras y 26 a empresas con mayor número de trabajadores (aunque bastantes se encuentran dentro de la paridad/equilibrio, considerada aceptable por la Ley hasta una diferencia del 40-60%) (Véase Figura 37). Sin embargo, estos datos no se corresponden con la estadística nacional, que señala que los hombres siguen ocupando más puestos de trabajo que las mujeres (Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020).

El hecho puede deberse a varios motivos, entre ellos que solo las empresas con cierta paridad decidan hacer públicos sus planes de igualdad como signo de distinción o que, casualmente, las empresas que reciben más subvenciones por estar relacionadas con los cuidados sean organizaciones prioritariamente feminizadas.

5.6. Porcentaje de empresas con comisión y agente de igualdad

Figura 38. % Organizaciones con comisión y agente de igualdad

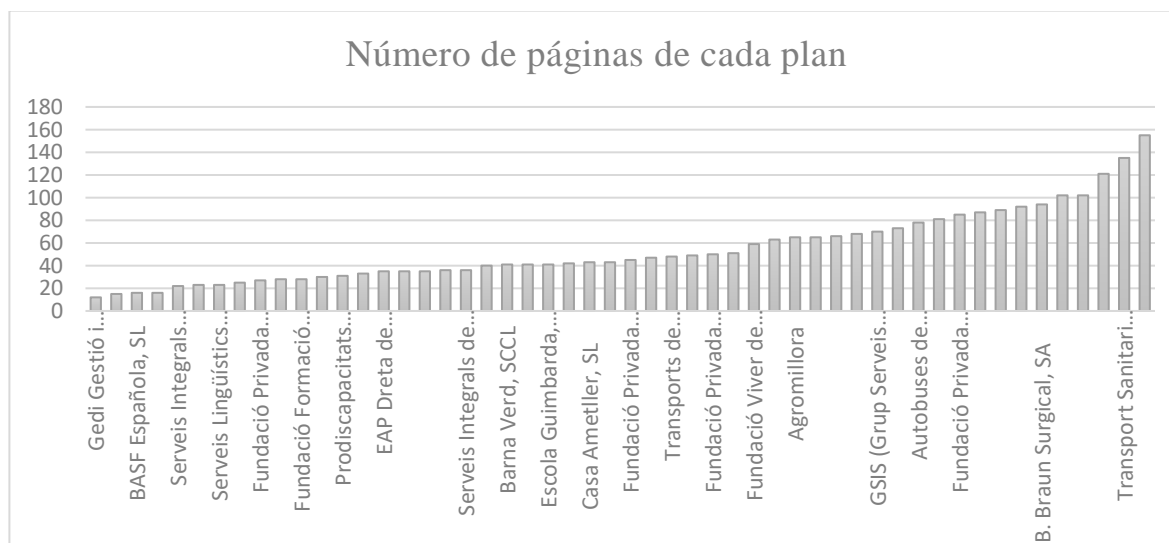


Nota. Elaboración propia.

La mayor parte de las compañías posee una comisión de igualdad (Véase Figura 38), pero no es posible saber hasta qué punto es funcional o simplemente testimonial. De hecho, que el porcentaje se reduzca drásticamente al hablar de “agente de igualdad” hace plantearse la primera opción.

5.7. Características físicas de los planes de igualdad (texto): número de páginas e idioma

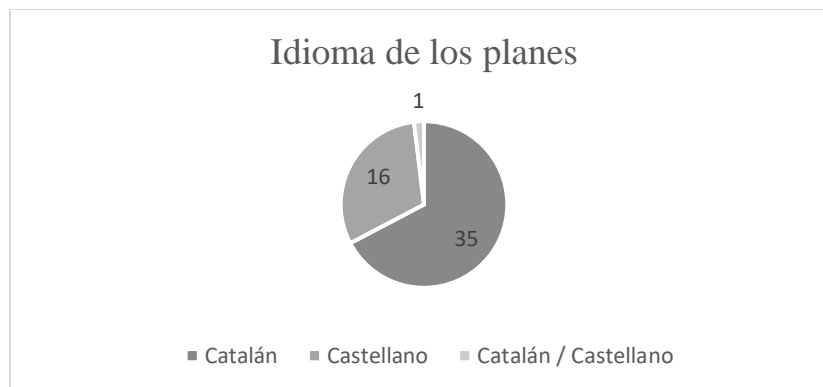
Figura 39. *Número de páginas de cada plan*



Nota. Elaboración propia.

Se observa un claro desequilibrio en la extensión de los planes de igualdad, que van desde las 12 páginas hasta las 155 (véase Figura 39). Si bien el Estado y la Generalitat proveen unas líneas generales que cada empresa (y consultora externa) adaptan según la conveniencia, quizá sea necesario unificar los criterios que deben guiar la redacción de los planes de igualdad. La totalidad de los 52 planes suponen 2.837 páginas, que han sido estudiadas de manera exhaustiva para la redacción de este trabajo.

Figura 40. Idioma de los planes

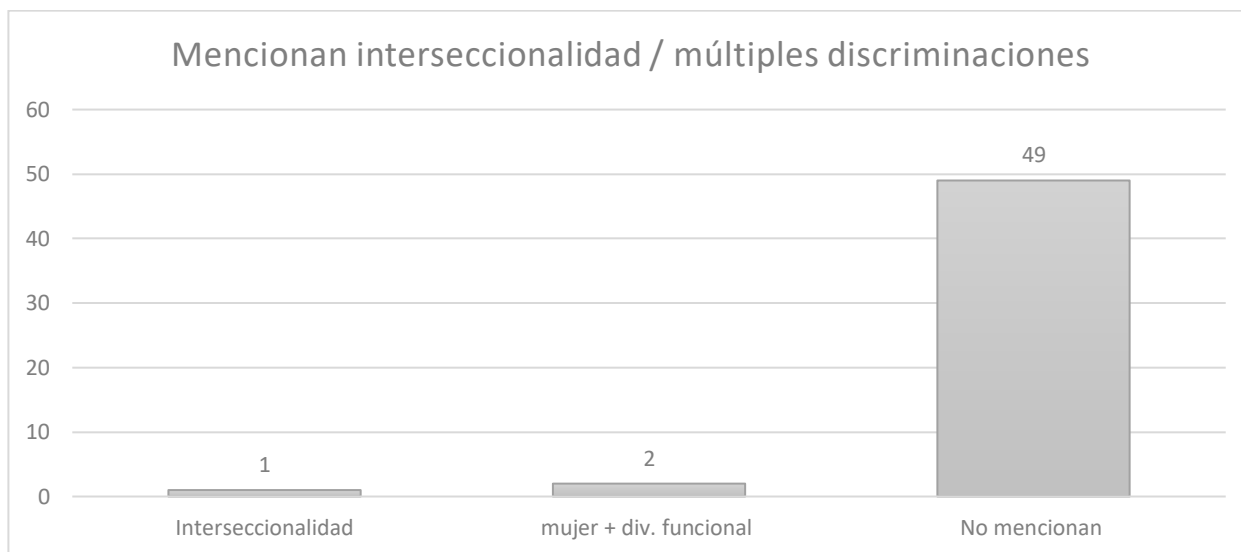


Nota. Elaboración propia.

Tal y como se observa en la Figura 40, encontramos un claro predominio de la lengua catalana (35) en la redacción de estos planes, seguida del castellano (16) y un plan bilingüe castellano/catalán (1).

5.8. Presencia del concepto de interseccionalidad en los planes de igualdad analizados

Figura 41. Mencionan interseccionalidad / múltiples discriminaciones

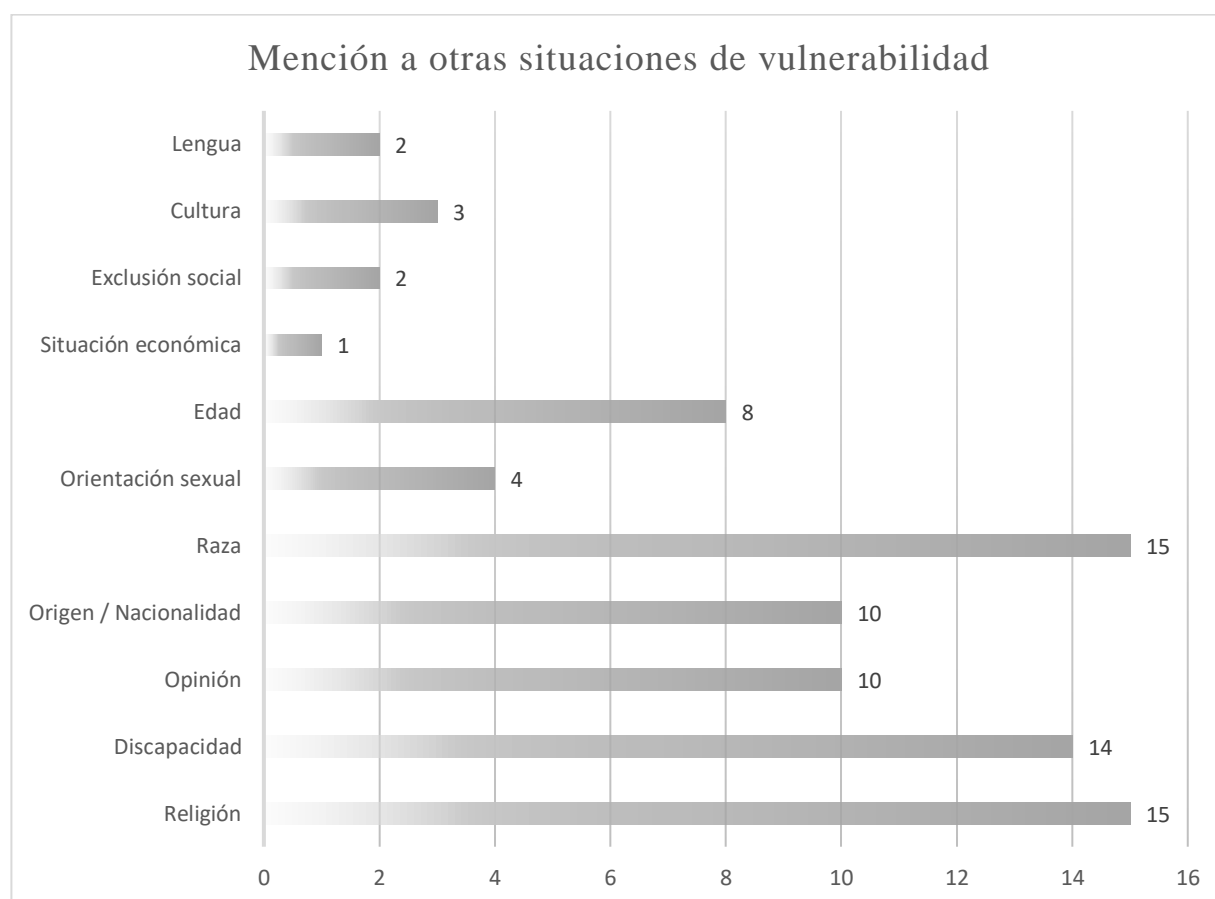


Nota. Elaboración propia.

En este apartado se han incluido los planes que mencionan, de manera teórica, o bien la interseccionalidad (1) o bien las discriminaciones múltiples (2). En los siguientes apartados veremos otro tipo de menciones, como por ejemplo aquellas que aluden a objetivos o a medidas concretas. En línea con lo comentado durante la introducción, puede apreciarse que la inmensa mayoría de los planes (49) no mencionan la interseccionalidad ni tienen en cuenta el hecho de que una mujer pueda ser víctima, a su vez, de otras vulnerabilidades debidas a su color de piel, su raza, su religión, su orientación sexual, su procedencia, o su edad, entre otras (Véase Figura 41).

5.9. Menciones a otras vulnerabilidades o situaciones de vulnerabilidad más allá del género

Figura 42. *Mención a otras situaciones de vulnerabilidad*



Nota. Elaboración propia.

Las situaciones de vulnerabilidad más allá del género que son mencionadas con más frecuencia son la religión y la raza, seguidas de cerca por la discapacidad (Véase Figura 42). También se mencionan con cierta frecuencia el origen o nacionalidad y la opinión. Sin embargo, entre las vulnerabilidades mencionadas con menor frecuencia están la lengua, la exclusión social y, en especial, la situación económica –mencionada solo una vez— (Véase Figura 42).

Tabla 8. *Menciones a otras vulnerabilidades (1)*

Empresa	Religión	Discapacidad	Opinión	Origen / Nacionalidad
Agromillora	1	1	1	
Autobuses Granollers	1		1	
Barcelona de Serveis Municipals, SA	1		1	1
Barna Verd, SCCL		1		
Calaix de Cultura		1		1
Empresa Sagalés	1		1	
Ferrocarril Metropolità de Barcelona	1		1	1
Fraikin Alquiler de Vehículos, SA				
Fundació Acció Baix Montseny	1	1		1
Fundacio AMPANS	1	1		1
Fundació APIP-ACAM	1		1	1
Fundació Lluïsa Oller	1		1	1
Fundació Privada Els Tres Turon	1			
Fundació Privada Joia	1		1	1
Fundació Privada Prevent				
Fundació Privada Projecte Aura		1		
Fundació Privada Tallers de Catalunya		1		
GSIS (Grup Serveis Iniciativa Social)	1	1		
Guerin, SAU				
Iniciatives i Programes, SL	1		1	
IPT Jeroni de Moragas, SCCL		1		
LGAI Technological Center, SA	1		1	
Ludic 3, SCCL		1		1
Prodiscapacitats Fundació Privada Terrassenca		1		
Residencia Tercera Edat l'Onada, SL	1			

Serveis Integrals de Finques Urbanes, SL		1		
Tallers Blancs, SA		1		
Unió de Mútues, SL		1		1
TOTAL	15	14	10	10

Como puede observarse en la Tabla 8, la mayoría de las empresas mencionan una o dos de las vulnerabilidades mencionadas con más frecuencia más allá del género de los trabajadores/as (religión, discapacidad, opinión y origen/nacionalidad). Algunas, como el Ferrocarril Metropolità de Barcelona, por ejemplo, mencionan tres vulnerabilidades. No obstante, ninguna de las empresas menciona las cuatro vulnerabilidades mencionadas con más frecuencia en los planes de igualdad.

Tabla 9. *Menciones a otras vulnerabilidades (2)*

Empresa	Raza	Orientación sexual	Edad	Situación económica	Exclusión social	Cultura	Lengua
Agromillora	1						
Autobuses Granollers	1						
Barcelona de Serveis Municipals, SA	1						
Barna Verd, SCCL							
Calaix de Cultura							
Empresa Sagalés	1						
Ferrocarril Metropolità de Barcelona	1				1		
Fraikin Alquiler de Vehículos, SA	1		1				
Fundació Acció Baix Montseny						1	
Fundacio AMPANS							
Fundació APIP-ACAM	1						
Fundació Lluïsa Oller	1						
Fundació Privada Els Tres Turon	1		1				
Fundació Privada Joia	1						1
Fundació Privada Prevent			1				
Fundació Privada Projecte Aura							
Fundació Privada Tallers de Catalunya							
GSIS (Grup Serveis Iniciativa Social)	1			1			

Guerin, SAU							1
Iniciatives i Programes, SL	1		1	1			
IPT Jeroni de Moragas, SCCL							
LGAI Technological Center, SA	1					1	
Ludic 3, SCCL							1
Prodiscapacitats Fundació Privada Terrassenca							
Residencia Tercera Edat l'Onada, SL	1		1				1
Serveis Integrals de Finques Urbanes, SL				1			
Tallers Blancs, SA							
Empresa	Raza	Orientación sexual	Edad	Situación económica	Exclusión social	Cultura	Lengua
Unió de Mútues, SL	1	1	1		1	1	1
TOTAL	15	4	8	1	2	3	2

Según se observa en la Tabla 9, la raza es una de las otras vulnerabilidades más mencionadas. La situación económica, por su lado, solo es mencionada por la empresa GSIS.

Tabla 10. *Empresas por número de vulnerabilidades mencionadas*

EMPRESA	TOTAL
Agromillora	4
Autobuses Granollers	3
Barcelona de Serveis Municipals, SA	4
Barna Verd, SCCL	1
Calaix de Cultura	2
Empresa Sagalés	3
Ferrocarril Metropolità de Barcelona	6
Fraikin Alquiler de Vehículos, SA	2
Fundació Acció Baix Montseny	5
Fundacio AMPANS	3
Fundació APIP-ACAM	4
Fundació Lluïsa Oller	4
Fundació Privada Els Tres Turon	3
Fundació Privada Joia	6
Fundació Privada Prevent	1
Fundació Privada Projecte Aura	1

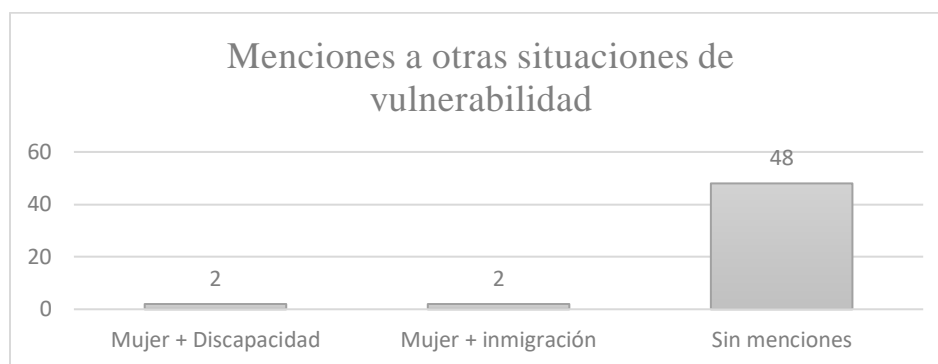
Fundació Privada Tallers de Catalunya	1
GSIS (Grup Serveis Iniciativa Social)	4
Guerin, SAU	2
Iniciatives i Programes, SL	5
IPT Jeroni de Moragas, SCCL	1
LGAI Technological Center, SA	4
Ludic 3, SCCL	3
Prodiscapitats Fundació Privada Terrassenca	1
Residencia Tercera Edat l'Onada, SL	4
Serveis Integrals de Finques Urbanes, SL	2
EMPRESA	TOTAL
Tallers Blancs, SA	1
Unió de Mútues, SL	11
TOTAL	91

En lo que se refiere a menciones a otros ejes de vulnerabilidad (Tabla 10), el panorama es completamente distinto. Las empresas recogen hasta 11 tipos diferentes de discriminación, aparte de la inherente al plan de igualdad ligado al género. Como se podrá observar más adelante, no existe una relación entre estas menciones y las medidas que se proponen para atajar las desigualdades. En muchas ocasiones, aparecen por referencia a la constitución, a la Ley de Igualdad, o incluso a los documentos relacionados con los Derechos Humanos en Europa.

5.10. Diagnóstico de los planes: empresas que incorporan datos más allá del género

En este apartado se muestra qué porcentaje de empresas incorporan en sus diagnósticos datos que vayan más allá del género de las personas.

Figura 43. Menciones a otras situaciones de vulnerabilidad en la diagnosis



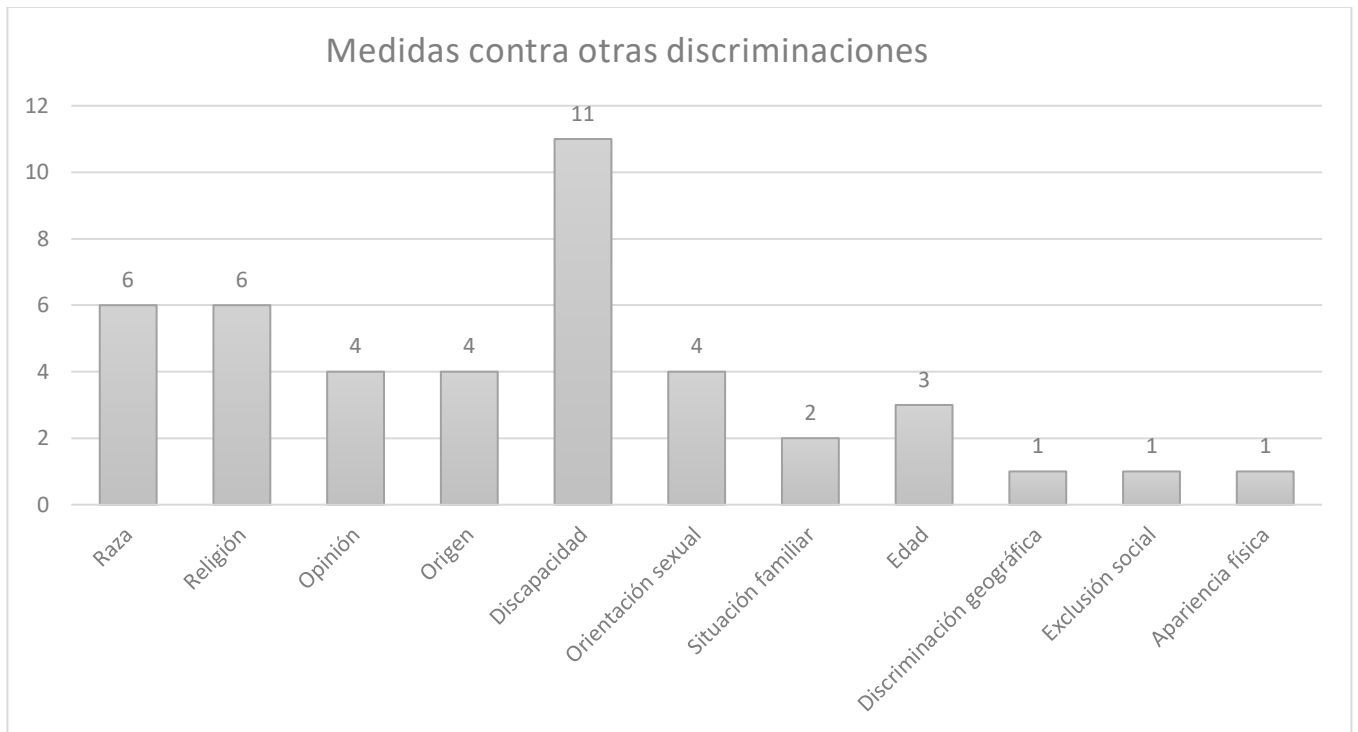
Nota. Elaboración propia.

Si bien antes hemos señalado aquellas instituciones que mencionan de manera teórica otros ejes de opresión, este punto está destinado a poner de relevancia aquellas que incorporan más variables en sus diagnósticos. Como se puede comprobar (véase Figura 43), solo cuatro empresas incluyen datos sobre mujeres con discapacidad (2 de ellas) o sobre mujeres inmigrantes (2 de ellas) sin tener en cuenta ninguna otra situación de vulnerabilidad. Por lo general, se observa que la inmensa mayoría (48) no menciona otros aspectos.

5.11. Medidas contra discriminaciones más allá del género

Siguiendo la estructura de los planes de igualdad, podemos encontrar la parte teórica o introducción, la diagnosis, y, por último, el plan de igualdad *per se* donde se encuentran las medidas que cada organización tomará para combatir las desigualdades.

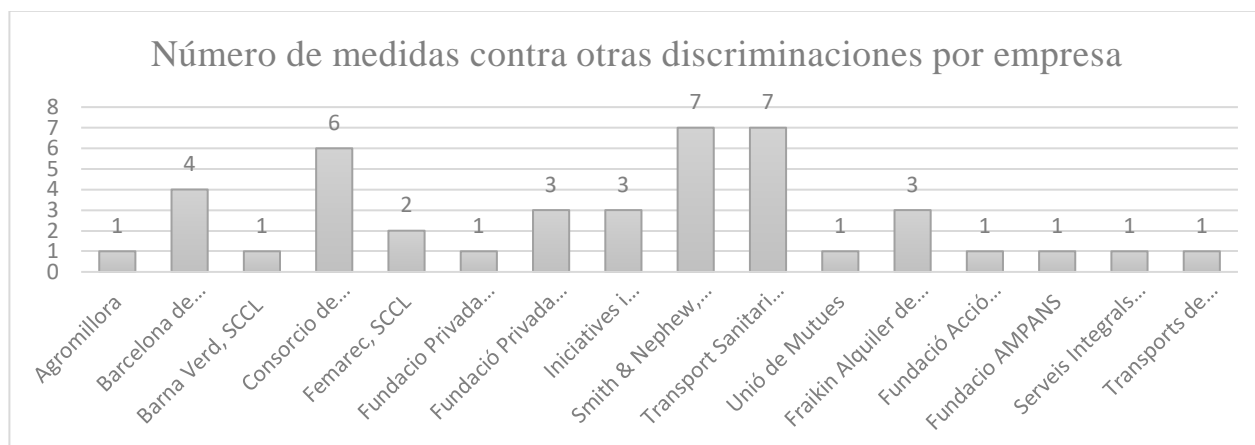
Figura 44. *Medidas contra otras discriminaciones*



Nota. Elaboración propia.

En este caso, y como hemos visto en los apartados sobre la introducción y la diagnosis (véase Figura 44), las compañías proponen, de manera no interseccional, algunas medidas para luchar contra estructuras discriminatorias como la discapacidad, la raza, la religión, la ideología (u opinión), el origen, la orientación sexual, la edad, y algunas más innovadoras como la discriminación geográfica, la exclusión social o la apariencia física.

Figura 45. Número de medidas contra otras discriminaciones según empresa



El número de discriminaciones recogidas en estas medidas varía en función de cada empresa, como vemos en la Figura 45. Algunas empresas como Smith & Nephew, SA recogen hasta siete ejes de vulnerabilidad diferentes, mientras que otras solo hacen referencia a una discriminación.

Tabla 11. Medidas que se dirigen a otros colectivos vulnerables, según empresa

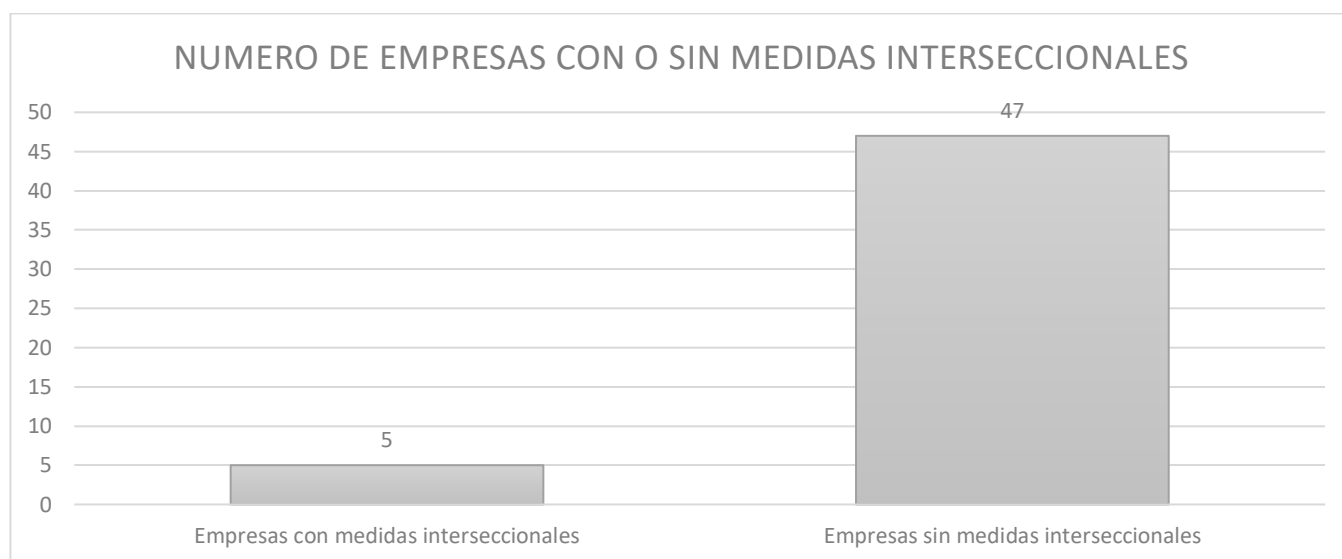
EMPRESA	COLECTIVOS MENCIONADOS
Agromillora	Hombres con roles de género diferentes
Barcelona de Serveis Municipals, SA	Raza, color, religión, opinión u origen social
Barna Verd, SCCL	Discapacidad
Consorcio de Tránsito y Organización Logística en Mudanzas, SL	Discapacidad, creencias religiosas, políticas, nacionalidad, raza, condición sexual
Femarec, SCCL	Exclusión social, discapacidad
Fundació Privada Joia	Raza, religión, opinión, discapacidad, edad, orientación sexual
Fundació Privada Prevent	Discapacidad
Iniciatives i Programes, SL	Raza, religión, situación familiar
Smith & Nephew, SA	Raza, Discapacidad, edad, apariencia física, orientación sexual, religión, opinión
Transport Sanitari de Catalunya, SLU	Raza, creencias, ideología, orientación sexual, nacionalidad, edad, discapacidad
Unió de Mutues	Nacionalidad
Fraikin Alquiler de Vehículos, SA	Edad, discriminación geográfica
Fundació Acció Baix Montseny	Discapacidad
Fundació AMPANS	Discapacidad
Serveis Integrals de Finques Urbanes, SL	Discapacidad
Transports de Barcelona, SA	Discapacidad
TOTAL	

Además, cabe resaltar que muchos de los planes observados incluyen otras variables en sus planes contra el acoso, ya que ahí sí parece existir una conciencia mayor de cómo la suma de circunstancias tales como la raza, la religión o incluso la edad pueden aumentar el riesgo de sufrir acoso (véase Tabla 11). También se menciona en varias ocasiones a los hombres homosexuales o que no cumplen los roles o comportamientos tradicionalmente asociados a su género, lo que vuelve a poner el foco sobre la noción de que también existen grupos de hombres vulnerables, especialmente aquellos que se encuentran intersectados por distintas situaciones de vulnerabilidad.

5.12. Medidas interseccionales tomadas por las empresas

En este apartado se podrá observar el número de empresas que incluyen medidas interseccionales en sus planes de igualdad.

Figura 46. *Número de empresas con o sin medidas interseccionales*



Nota. Elaboración propia.

Como se observa en la Figura 46, solamente 5 empresas toman algún tipo de medida interseccional (o de género + otra, según la terminología aditiva). Si bien es un porcentaje muy escaso que apenas roza el 10% del total, se puede ver que comienza a germinar una intención de incorporar la interseccionalidad en algunos planes.

Figura 47. *Número de acciones tomadas por las empresas*



Nota. Elaboración propia.

En la Figura 47 podemos ver que el número de acciones varía según las empresas, siendo la Fundació Privada Joia la que mayor cantidad de esfuerzos dedica a este tema. Se trata de la única empresa que incorpora el término interseccionalidad en su plan de igualdad.

Debido a que nos llamó la atención esta inquietud por un concepto todavía desconocido en el área de Recursos Humanos, se decidió contactar a través del correo electrónico con la única empresa que tenía una clara intención de incluir la interseccionalidad en su proyecto de igualdad. Después de informar de que las respuestas serían utilizadas para completar esta investigación, podemos publicarlas aquí, para tener una visión más cercana de cómo es el día a día de la gestión de estos colectivos en las empresas.

Entre lo que respondió la responsable de Comunicació i RSE de la empresa, llama especialmente la atención, por ejemplo, que dice que “por el tipo de organización que somos (local en Barcelona) no tenemos un número a considerar de profesionales de otra nacionalidad o etnia, y nuestros valores (sin ánimo de lucro, inclusiva, sensibilizada, de justicia social, solidaria...), sobre la orientación sexual y religiosa, no son datos que recojamos porque forman parte de la vida privada de las personas”.

La empresa afirma tener acciones “para las oportunidades de las *personas con discapacidad, en nuestro caso, con discapacidad por trastornos de salud mental, que es el colectivo al que nos dedicamos al cual entorno el 40% de la plantilla pertenece*”. Además, hace énfasis en que su esfuerzo se ha destinado a la “perspectiva de género y las oportunidades para personas con discapacidad”. Dice que, al ser parte del tercer sector social, muy feminizado, donde 3 de cada 4 contrataciones son de mujeres, “a pesar de ello, los

órganos directivos y cargos intermedios están más ocupados por hombres”. Llama también la atención que la organización ha puesto el foco en la conciliación:

[...] nos lleva a la conclusión de que el rol que desarrolla la mujer a nivel familiar es desde una perspectiva patriarcal (rol de cuidadora), por lo tanto, es la que sufre las cargas de *cura* y atención a hijos/as, personas dependientes, personas mayores y tareas del hogar, la que sufre el techo de cristal, y la que acaba teniendo menos poder adquisitivo por ser ella la que se acabe reduciendo jornadas (y a la vez cotizaciones) para poder atender a las responsabilidades familiares. Es por eso por lo que, si te fijas, nuestro plan se centra mucho en la corresponsabilidad y en las medidas de conciliación. Creemos que hay que hacer un trabajo de empoderamiento de la mujer para que pueda tener herramientas para poder superar esa perspectiva patriarcal (aunque tenemos muy claro que por mucho que rememos no es solo cosa nuestra sino de base de cambio cultural y educacional) y también empoderar a los propios hombres trabajadores para que no repliquen esos roles.

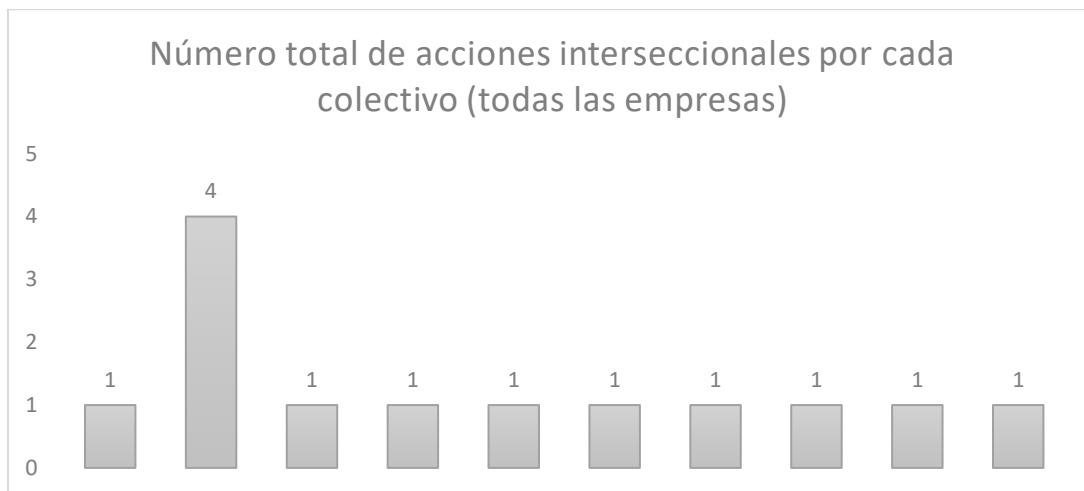
Incluso esta empresa, que señala en su plan una clara intención interseccional, se centra más bien en una doble discriminación género + discapacidad, aunque la introducción de su texto posee una mirada mucho más amplia e inclusiva:

La naturalització de les desigualtats fa necessari que explicitem la perspectiva de gènere, perquè no s'esvaeixi sota principis genèrics, com ha succeït històricament. Alhora hem de posar especial èmfasi en les interseccionalitats. Aquestes mostren com les desigualtats de gènere que viuen les dones s'entrecreuen amb altres formes de discriminació que agreugen i empitjoren l'exercici ple dels seus drets. Aquestes discriminacions múltiples són el sexe, l'edat, la nacionalitat, l'ètnia, l'origen, la classe social, la discapacitat, o l'opció sexual, entre d'altres. L'enfocament de gènere fa especial èmfasi en aquestes interseccionalitats per apoderar aquells col·lectius de dones més de base que viuen diverses formes de discriminació, cap a la recerca de la seva igualtat efectiva i el seu ple desenvolupament” (Plan de Igualdad de la Fundació Privada Joia, 2017, p. 3).

También señala la responsable de comunicación algunos impedimentos técnicos, como los que hacen referencia a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y que impiden obtener cierta

información sobre las afiliaciones religiosas o la orientación sexual. Se tendrán en cuenta estos elementos a la hora de generar una propuesta de protocolo.

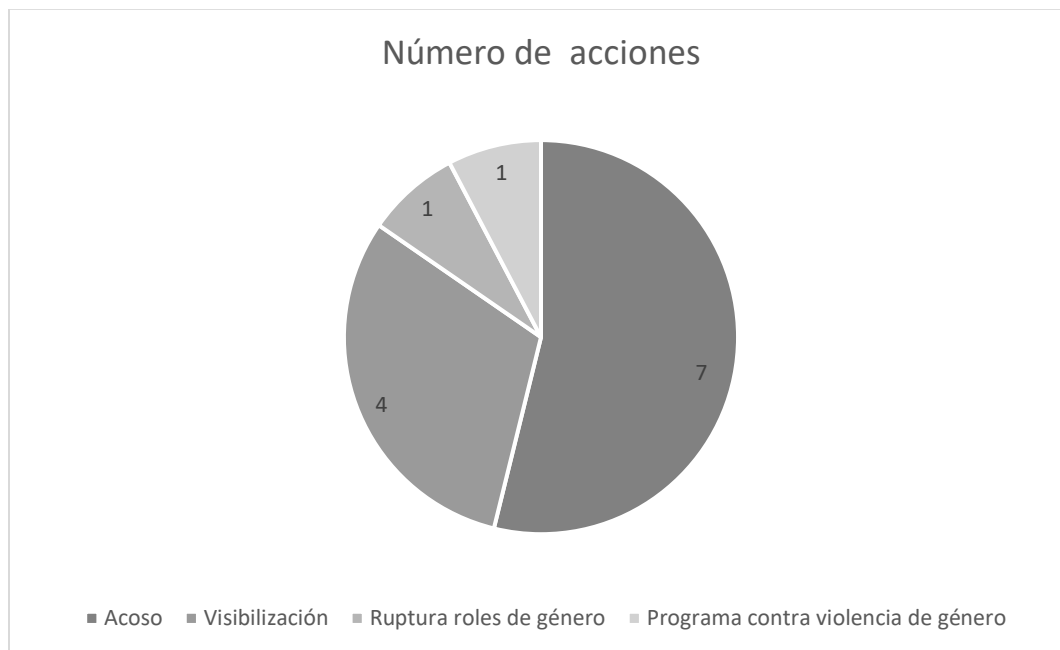
Figura 48. *Número total de acciones de estas empresas por cada colectivo*



Nota. Elaboración propia.

Como se puede ver en la Figura 48, estas empresas han puesto en marcha acciones interseccionales sobre todo para el colectivo de mujeres discapacitadas (con cuatro acciones en total en todas las empresas). Las demás acciones han sido tomadas solamente en un caso, respectivamente.

Figura 49. *Número de acciones*



Nota. Elaboración propia.

Si agrupamos las acciones según los colectivos a los que están dirigidas (véase Figura 49), encontramos una gran representación de medidas destinadas a mejorar las condiciones de las mujeres discapacitadas, mientras que solo encontramos una acción dirigida a cada una de las demás intersecciones (mujeres separadas, recién incorporadas, pertenecientes a minorías étnicas, con roles que socialmente no se relacionan a su género, homosexuales, mayores, etc.).

En cuanto al tipo de acciones que se están realizando, vuelve a destacar cómo la lucha contra el acoso (7 acciones) posee una mayor representación que otras categorías incluidas en los planes de igualdad.

Capítulo VI. Resultados de las entrevistas a mujeres trabajadoras

En este capítulo analizaremos los resultados de las entrevistas a 30 mujeres trabajadoras, encontrándose 24 de ellas en (al menos) una situación de vulnerabilidad que intersecta con su género. Estos resultados siguen la estructura de las entrevistas y de los propios planes de igualdad —a excepción de los temas “elección de carrera”, “referentes”, “conocimiento de los planes de igualdad” y “propuestas para un plan de igualdad con perspectiva interseccional”, que se han añadido desde esta investigación porque se consideró que enriquecían el contenido—: 1) Características de la empresa y lugar de trabajo; 2) Elección de la carrera; 3) Estructura organizativa; 4) Acceso al empleo; 5) Análisis de los espacios; 6) Condiciones laborales: tipología de contrato, formación, salud laboral y otros; 7) Comunicación (imagen y lenguaje); 8) Encuadre profesional y/o valoración de puestos de trabajo; 9) Participación igualitaria en los puestos de trabajo; 10) Conciliación; 11) Promoción profesional; 12) Acoso; 13) Referentes; 14) Conocimiento de los planes de igualdad de sus empresas; 15) Propuestas para un plan de igualdad con perspectiva interseccional. Debido a que este es el capítulo de mayor densidad de todo el proyecto, se realiza al final una síntesis de resultados, con la intención de reorganizar y poner de relevancia los hallazgos más importantes.

Tabla 12. *Perfil sociodemográfico y laboral de las 30 entrevistadas*

Entrevistada	Edad	Ocupación	Ocupación (ámbito)	Nivel de Estudios	Identidad Religiosa	Nacionalidad	Etnia	Orientación Sexual	Discapacidad	Descripción de la discapacidad
1	26	Maestra	Educación	Grado	Católica	Española	Blanca	Heterosexual	No	N/A
2	39	Traductora	Cultura (editorial)	Máster	No	Española	Blanca	Lesbiana	No	N/A
3	46	Limpiadora	Hostelería	Primaria	Cristiana	Boliviana	Latina	Heterosexual	No	N/A
4	41	Maestra	Educación	Diplomatura	No	Española	Blanca	Lesbiana	No	N/A

5	34	Manager Recursos Humanos	Recursos Humanos	Máster	Católica	Española	Latina	Heterosexual	No	N/A
6	25	Consultora Recursos Humanos	Recursos Humanos	Máster	No	Española	Blanca	Heterosexual	No	N/A
Entrevistada	Edad	Ocupación	Ocupación (ámbito)	Nivel de Estudios	Identidad Religiosa	Nacionalidad	Etnia	Orientación Sexual	Discapacidad	Descripción de la discapacidad
7	31	Asesora Lingüística	Educación	Máster	No	Española	Blanca	Lesbiana	No	N/A
8	29	Maestra	Educación	Grado	Católica	Española	Blanca	Heterosexual	No	N/A
9	30	Profesora Instituto Privado	Educación	Máster	No	Española	Afroeuropa	Heterosexual	No	N/A
10	39	Auxiliar Administrativa	Administración	Grado	No	Española	Negra	Heterosexual	No	N/A
11	47	Ingeniera	Ingeniería	Grado	Cristiana	Venezolana	Latina	Lesbiana	No	N/A
12	29	Vendedora	Hostelería	Máster	No	Cubana	Blanca	Heterosexual	No	N/A
13	28	Business Development Manager	Ventas	Máster	No	Italiana	Blanca	Heterosexual	No	N/A
14	36	Orientadora Laboral	Administración	Grado	No	Española	Blanca	Heterosexual	Sí	Física cognitiva: orientación, memoria y visión
15	23	Anfitriona	Hostelería	Grado	No	Japonesa	Asiática	Heterosexual	No	N/A
16	52	Maestra	Educación	Diplomatura	No	Española	Blanca	Heterosexual	Sí	Diabetes severa
17	30	Investigadora	Investigación	Máster	No	Oriente Medio*	Mediorienta	Heterosexual	No	N/A
18	32	Responsable de Recepción	Hostelería	Diplomatura	No	Española	Blanca	Lesbiana	No	N/A
19	64	Dependiente Tintorería	Servicio	Primaria	Católica	Española	Blanca	Heterosexual	Sí	Física: Falta de movilidad (prótesis cadera)
20	57	Auxiliar Administrativa Aeropuerto	Administración	Formación Profesional	No	Española	Blanca	Heterosexual	No	N/A
21	55	Catedrática de astrofísica	Educación	Doctorado	No	Española	Blanca	Heterosexual	No	N/A

22	61	Portera	Servicio	Primaria	Católica	Española	Blanca	Heterosexual	Sí	40% visión
23	63	Encuestadora INE	Administración	Secundaria	Católica	Española	Blanca	Heterosexual	Sí	Esclerosis múltiple
Entrevistada	Edad	Ocupación	Ocupación (ámbito)	Nivel de Estudios	Identidad Religiosa	Nacionalidad	Etnia	Orientación Sexual	Discapacidad	Descripción de la discapacidad
24	59	Auxiliar comedor escuela	Servicio	Primaria	Católica	Española	Blanca	Heterosexual	No	N/A
25	65	Conserje Hospital	Sanitario	Formación Profesional	Católica	Española	Blanca	Heterosexual	No	N/A
26	28	Ingeniera aeronáutica	Aviación	Grado	No	Española	Blanca	Heterosexual	No	N/A
27	50	Técnica laboratorio	Química	Formación Profesional	No	Española	Blanca	Heterosexual	Sí	Parálisis de las piernas (accidente)
28	18	Cajera supermercado	Alimentación	Secundaria	Musulmana	Española	Árabe	Heterosexual	No	N/A
29	39	Ingeniera mecánica	Automotriz	Grado	No	Española	Blanca	Lesbiana	No	N/A
30	33	Repartidora Deliveroo	Servicio	Secundaria	Católica	Española	Blanca	Heterosexual	No	N/A

Tema 1. Características de la empresa y lugar de trabajo

Como puede verse en la Tabla 12, los perfiles de las entrevistadas son variados: desde cargos como repartidora de domicilios y cajera de supermercado hasta catedrática de astrofísica y mánager de recursos humanos. Varían también el nivel de educación, desde primaria hasta doctorado; su religión y su etnia (blanca, árabe, latina, mediorienta, negra, afroeuropea...).

Algunas de las entrevistadas hicieron énfasis en cómo están feminizados o masculinizados los sectores o las empresas en las que trabajan. Es el caso de la Entrevistada 6 (Consultora de Recursos Humanos, mujer típica), que dice:

Soy técnica de selección de recursos humanos en una ETT. Entonces, bueno, mi empresa es una empresa muy joven y hace... nada, 5 años que está en el mercado, y la verdad es que curiosamente todas somos mujeres, la mayoría. O sea, todas las técnicas de selección somos mujeres, y eso sí que es curioso, porque las técnicas de

selección... la mayoría somos mujeres, habrá a lo mejor... en Madrid hay doscientas personas y aquí somos unos diez... y pharming estará compuesto... (es el equipo de selección) estará compuesto por un equipo de 40 a 50... personas y yo creo que el 90% (ochenta o noventa) somos mujeres. [...] hay que tener mucha paciencia y hay que tener mucha psicología para ponerse en el lugar del otro, ¿sabes? y hay muy poca gente... normalmente los hombres que duran, a lo mejor, un año como técnico selección ETT, es como un paso para hacer otra cosa, no se quedan siendo técnicos de selección de ETT. Yo creo que quizás se queman antes, que las mujeres, en ese sentido. [Entrevistada 6, Consultora de Recursos Humanos, mujer típica]

La entrevistada 6 entra aquí a valorar dos aspectos fundamentales para esta investigación: la feminización de ciertos sectores (impresión compartida por otras entrevistadas, por ejemplo, las que se dedican a la docencia o a ciertos ámbitos de la hostelería) y el hecho de que la rotación de los hombres es mayor: es decir, que ellos buscan un cambio de empleo o de situación laboral de una manera más activa que las mujeres. Además, el primer punto (es decir, la feminización), se asocia al hecho de que las mujeres tienen unas **capacidades diferentes** a los hombres, entre las que destaca la *paciencia* y la *psicología*. Un comentario muy similar lo hace la *entrevistada 28* (Cajera supermercado, musulmana) sobre el supermercado donde trabaja:

En general las cajeras somos mujeres, pero hay algún chico por ahí, muy jóvenes, pero la mayoría mujeres. Es raro encontrar a un hombre y además ellos se quedan menos tiempo, en cuanto les surge la oportunidad se largan, sabes. Las mujeres nos quedamos más tiempo y eso los gerentes lo saben y por eso también tienden a contratar mujeres, a los chicos los miran con desconfianza sabiendo que a la primera que les surja algo nuevo se van. [Entrevistada 28, cajera supermercado, musulmana]

En la misma idea inciden la *entrevistada 8* (Maestra, mujer típica) y la *entrevistada 9* (profesora de instituto, afroeuropea):

Claro, en un colegio, sobre todo de primaria y de magisterio... es que yo, cuando estudiaba, éramos ochenta y tres chicos en clase. Entonces, ¿chicos? Pues creo que tres, y en el claustro somos 30/35... sí, quizá se asume que las mujeres cuidamos mejor. No lo sé. [Entrevistada 8, maestra, mujer típica]

[...]

En infantil solo hay un hombre, y eso es ya todo un hito. Está muy feminizado, porque son los cuidados, y ya sabes que eso nos toca a las mujeres siempre (risas). [...]. En educación infantil no hay casi chicos [...]. No hay. Una rara avis. Yo diría que hay gente incluso que desconfía. Hablo de las familias. Es como en las guarderías. En el otro colegio sí que había guardería, pero no había ningún hombre. Se ve muy raro que haya hombres. ¿Un hombre al cuidado de bebés (énfasis)? Impensable. Porque al final son bebés. A ver, a partir de primaria ya sí, pero suelen estar en los cursos superiores. [Entrevistada 9, profesora de instituto, afroeuropea]

De nuevo, estas dos docentes relacionan las profesiones y los lugares de trabajo feminizados con características personales propias de los cuidados y de las mujeres, aunque la segunda de ellas lo hace con un tono sarcástico. Ello puede denotar que está en contra de esas creencias, y pone de relieve incluso que la presencia de hombres en ciertos ámbitos puede ser vista como una situación que generaría desconfianza.

Algo opuesto menciona la *entrevistada 21* (Catedrática de astrofísica, mujer *típica*), que trabaja en un sector que ella misma considera muy masculinizado. Esa es la primera cosa que resalta cuando se le pide describir su lugar de trabajo y a las personas que componen la organización:

Yo soy catedrática de astrofísica, aunque estoy de excedencia en la universidad porque me dieron un contrato [en un prestigioso centro de investigación estatal]. Tanto en mi departamento de la universidad como ahora he comenzado siendo la única mujer en el ámbito, aunque van llegando muchachas más jóvenes, pero somos pocas y nos cuesta mucho subir de categoría. [Entrevistada 21, catedrática de astrofísica, mujer *típica*]

Por tanto, no solo considera el lugar **masculinizado**, sino que piensa que, además, es difícil ascender incluso cuando ya se está dentro. Un caso donde podría encontrarse una intersección interesante (*género/procedencia*) es el de la siguiente entrevistada (vendedora, cubana). Llega incluso a afirmar que el propietario elige deliberadamente a mujeres inmigrantes —específicamente sin papeles— aprovechándose de su situación de vulnerabilidad:

Trabajo en una tienda que vende dulces en una calle muy comercial de Barcelona. Somos pocas, todas chicas (creo que él lo hacía... aposta, sí, no sé). Y con un contrato

irregular, porque no tenía papeles, porque intenté llegar de Cuba de manera legal, pero se complicó todo... [Entrevistada 12, vendedora, cubana]

La propia entrevistada 12 señala aquí uno de los puntos fundamentales de esta investigación, y es que, cuando las mujeres se hallan en una situación de vulnerabilidad más allá de su género —y un ejemplo claro es ser inmigrante y sin permiso de trabajo—, se produce un tipo de **discriminación muy específica**. Es difícil que dicha situación acontezca tanto para las mujeres residentes en España como para los hombres inmigrantes. Según se expresa aquí, el dueño de la tienda percibe que la **vulnerabilidad** de las extranjeras es mayor (y, por tanto, busca ese perfil específico con la intención de aprovecharse de ello, obligándolas a hacer tareas que probablemente pensaba que otros sectores poblacionales no harían). Profundizaremos en este aspecto más adelante, porque pertenece al apartado de *condiciones laborales*, pero cabe enlazar este párrafo con las declaraciones que hace un poco más adelante:

A nosotras [las extranjeras] no nos pagaban...no nos pagaban la nocturnidad al principio [...] y a los...y en las otras paradas que sí trabajaban catalanes todos [...] le pagaban 15 euros cada hora de nocturnidad. [Entrevistada 12, vendedora, cubana]

Sin duda, la entrevistada piensa que el hecho de que no les paguen las horas de nocturnidad en una tienda donde todas son extranjeras está íntimamente ligado a, por un lado, su situación de mujeres (porque no hay hombres) y, por otro lado, a su situación de inmigrantes irregulares. Lo mismo les ocurrió a las *entrevistadas 3* (Limpiadora, boliviana) y *11* (Ingeniera, venezolana, homosexual), provenientes de países de fuera de la Unión Europea y que comenzaron a trabajar de manera irregular, con todas las desventajas administrativas y legales que eso conlleva. No es de extrañar, por tanto, que sean las mujeres extranjeras —junto con las racializadas— las que ven con más recelo el lugar de trabajo.

Si analizamos la perspectiva de las mujeres racializadas, podría decirse que comparten con las extranjeras la sensación de que la **lengua catalana** —o, en su caso, el estereotipo de cómo es una persona catalana, normalmente blanca— es algo que en ocasiones **las aleja y las hace sentirse menos integradas**. Esto ocurre de manera especial cuando las mujeres provienen de países hispanohablantes, puesto que tienen la sensación de que no se pueden comunicar cuando, en principio, no debería haber ningún problema para hacerlo. Dicha sensación es también compartida por las personas en cuyos lugares de trabajo

la lengua predominante es el inglés. En esta línea, las mujeres racializadas llaman la atención sobre cómo las personas que las conocen por primera vez se sorprenden de que hablen un catalán nativo, lo que achacan a que existe una visión de este país (blanco) que ya no se corresponde con la realidad social:

Por ejemplo, cuando voy a los sitios y pretendo que me traten mejor hablo en catalán. Entonces, sí, claramente, sí [me tratan diferente cuando se enteran de que soy española]. [Entrevistada 10, Auxiliar Administrativa, negra]

Y, por ejemplo, la *entrevistada 10* (vendedora, cubana) lo considera una limitación incluso para encontrar trabajo:

Y me molesta que a veces estoy buscando trabajo en las ofertas, no sé, quizá de recepcionista o de secretaria, de lo que sea, hasta de dependiente, y te ponen “catalán nativo”, y tú dices... [...]. Barcelona es una ciudad...A ver, que te lo pidan quizás en Lleida, tú dices bueno, pero que te lo pidan en Barcelona que es una ciudad con tantos extranjeros que venimos cada día... [Entrevistada 10, auxiliar Administrativa, negra]

O la *entrevistada 1* (maestra, mujer típica) de Valencia, percibe cierto clasismo en el uso del dialecto propio de Catalunya frente al valenciano, algo que la incomoda:

Sí que he escuchado en uno de los centros en los que estuve trabajando, por parte de la directora, que bueno, pues hubo un tema de corrección de unos exámenes, de unas pruebas y... hizo un comentario un poco desagradable [...]. Bueno, pues que le parecía un poco mal... (y nos metió al colectivo de gente que venía de Valencia porque no tenía un dominio lo bastante alto del catalán, [...] pues que no tiene... el suficiente nivel como para para corregir estas pruebas, pero, claro, aquí ella misma... pues un poco falló, porque bueno, ¿puedo dar clase, pero no puedo corregir unos exámenes? [Entrevistada 1, maestra, mujer típica]

Sin embargo, esto no es algo que pueda reducirse al uso del catalán, ya que la *entrevistada 17* (investigadora, Oriente Medio), que no domina tampoco el castellano, admite tener una idéntica sensación, ya sea porque el grupo está hablando una lengua (español) o la otra (catalán) —y no inglés—:

During the lunch time or every activity, they insist to speak in Spanish. Speaking Catalan [...]. And it's a little annoying because we are like from different countries.

[...] And sometimes they change to Catalan completely and I don't understand anything. And so, I think it's not very respectful to talk in another language when other people don't understand you. And yeah, that's the problem of the group, I think. [Entrevistada 17, investigadora, Oriente Medio]

Por tanto, parece que el foco no está tanto en la lengua que se usa, sino en el hecho de que se use una distinta a la que todas las personas pueden entender. Eso parece hacerles sentir desplazadas. Sin embargo, también hay comentarios positivos sobre el uso del catalán, como el de la *entrevistada 4* (Maestra, lesbiana) que, aunque no nació en esta región, ha podido aprenderlo:

Hablo catalán, bastante, pues por eso, porque vivía en Menorca —que se hablaba catalán; menorquín, además, bastante cerrado, que fue donde aprendí—. Aquí ha habido temporadas que utilizaba mucho más catalán que en castellano y esto es algo que agradece mucho alguien catalanoparlante. [Entrevistada 4, maestra, lesbiana]

Por otro lado, uno de los datos que más llama la atención es que las mujeres discapacitadas presentan unos niveles de satisfacción con la empresa y lugar de trabajo muy altos:

Personas con discapacidad. Personas sin discapacidad. Hubo también una persona que no era española, que era extranjera. En ese sentido, además, el ámbito de la empresa yo creo que es bastante multicultural. Por decirlo de alguna manera. Y no es... ¿cómo decirlo? No sé cómo explicarte. Que no se reduce a algo en concreto, ¿sabes? No. En ese sentido sí que no. No hemos tenido nunca ninguna discriminación ni nada. No. [Entrevistada 14, orientadora Laboral, con discapacidad]

A veces son demasiadas encuestas, o la cosa se alarga porque las personas no están en casa o tengo que esperar a que lleguen. Eso me pone un poquito nerviosa sabes, pero bueno, me viene bien moverme porque tengo esclerosis múltiple y el médico me ha dicho que, mientras pueda, este trabajo no me viene del todo mal. Y depende de cómo avance la enfermedad pues ya veremos, ahora estoy bien... [Entrevistada 23, Encuestadora INE, esclerosis múltiple]

Aunque tampoco faltan comentarios sobre pequeñas empresas que no pueden (o quieren) **adaptar** el lugar o tipo de trabajo a sus necesidades:

En la tintorería estamos bien, es un lugar pequeño, no sé qué decirte, me duele mucho la espalda porque tenemos que estar de pie todo el día, pero es lo que hay, es el trabajo que tenemos que hacer y si no pues como le digo a mis hijos, haber estudiado más, aunque en mi época yo tampoco podía. Y lo de la prótesis [de cadera], pues hecha polvo, me ayudan en lo que pueden, pero es que en este trabajo no me puedo sentar y yo tengo que cotizar los años que me quedan para la jubilación y suficiente que encontré este trabajo, que lo suyo me costó. Así que no me quejo. [Entrevistada 19, Dependienta Tintorería, discapacitada].

Tema 2. Elección de la carrera

Si bien el tema de los **sesgos** sociales a la hora de escoger la carrera profesional pertenece más a la intrahistoria personal de cada mujer, se consideró, en el momento de estructurar las entrevistas, que era un tema más complejo de abordar, y, por tanto, que sería más conveniente comenzar por un contenido neutro, como lo era la descripción objetiva de sus lugares de trabajo y de la composición de las empresas. Por ello, hemos decidido respetar el orden en que se realizaron dichas entrevistas, ya que la lógica interna puede ayudarnos a seguir de una manera más coherente el hilo conductor. Dicho esto, el tema *per se* no se corresponde con la estructura de un plan de igualdad, pero es interesante para conocer algunos aspectos de la posición de las entrevistadas respecto a los temas propuestos.

Cuando se les preguntó sobre si cambiarían de trabajo, muchas de ellas hablaron de estabilidad, del miedo a perder sus condiciones actuales, así como de la **precariedad** y disfuncionalidad que caracterizan desde hace tiempo al mercado de trabajo español. Sin embargo, en pocos casos se han podido detectar conexiones entre estas respuestas y el hecho de ser mujeres. En cuanto a la otra parte, hay mujeres que expresan estar contentas y satisfechas en su puesto de trabajo, y que, si bien siempre se plantearían un cambio a mejor, no hay nada que les haga pensar en modificar su situación laboral en el presente.

En este apartado no se encuentran grandes diferencias en cuanto a sesgos que pudiésemos considerar interseccionales: es decir, que la mayoría de las mujeres que expresan haber sentido algún tipo de **presión** a la hora de dirigir su carrera hacia un ámbito u otro lo

relacionan con su género y no tanto con otras características. La *entrevistada 1* (maestra, mujer típica) expresa muy bien un sentimiento que parece general:

Sí que me estuve planteando Psicología y también otro campo que es totalmente diferente... la banca, digamos, Económicas, e incluso Derecho [...]. De hecho, cuando empecé bachillerato, priorizaba el hacer algo más orientado al mundo de las finanzas que no al magisterio, no sé por qué, luego cambié de mentalidad también, y (ufff) pillé unos años bastante malos por la crisis, y mi familia también me metió un poco en la cabeza de “escoge una carrera con la que realmente luego tengas posibilidades a medio plazo de poderte colocar”, y como mi padre estaba trabajando en este sector, pues me advirtió de que es difícil, que hay mucha competitividad, que no es tan bonito como lo pintan, y, no sé, siempre me quedó el gusanillo de hacer algo... algo así. [Entrevistada 1, maestra, mujer típica]

Cuando se le pidió a la entrevistada que profundizase en por qué esa carrera y no cualquier otra, respondió lo siguiente:

[...] Las mujeres escogen estudiar esta carrera [magisterio], y hombres hay muy pocos, y, como mucho, los que se meten..., normalmente optan por la Educación Física... ¿por qué lo creo? No lo sé, pero *yo creo que porque está muy infravalorada*.²⁴ Toda la vida... bueno, no sé, desde hace relativamente poco... te estoy hablando de la época de mis abuelos, no existía el magisterio... simplemente con el bachillerato superior accedías al poder enseñar. Entonces yo creo que por parte del sector masculino es que como que esta carrera les sabe a poco, se les queda corta porque realmente no la valoran. [Entrevistada 1, maestra, mujer típica]

Como ya comenzamos a ver en el apartado relativo al tema 1, sobre las características de la empresa y el lugar de trabajo, la propia entrevistada señala que se asocia a “una carrera fácil” o poco prestigiosa a las mujeres —como ocurre en ámbitos de limpieza u otros relacionados con los cuidados—, algo que hace que los hombres rehúyan de él. Lo mismo expresa la *entrevistada 16* (maestra, discapacitada), también maestra, cuya hermana desacredita el sector de la educación:

Yo quería hacer traducción interpretativa. [Estudié magisterio] porque la primera que me convenció fue mi hermana, me dijo: es una carrera fácil, en poco tiempo te la

²⁴ Todas las cursivas dentro del cuerpo de las entrevistas son del autor de la tesis doctoral.

sacas, ya tendrás luego tiempo de estudiar lo que te apetezca, pero primero sitúate laboralmente. [Entrevistada 16, maestra, discapacitada]

Otro comentario en esa línea lo hace la *entrevistada 29* (Ingeniera mecánica, lesbiana):

Siempre estoy pensando en cambiar de sector a la vista de que el sector no cambia y no me siento integrada. Sí quiero seguir en el mismo ámbito, pero quizás en una industria un poco menos hostil con las mujeres [no como la automoción]. [Entrevistada 29, ingeniera mecánica, lesbiana]

De hecho, otra de las entrevistadas que trabaja en el ámbito STEM afirma que, incluso una vez dentro de una empresa de ingeniería aeronáutica, su familia continúa presionándola para que entre en el ámbito de la educación:

Ufffff, pienso todos los días en ello [cambiar de trabajo]. La verdad es que querría irme a un instituto a enseñar mates o una FP. Mi familia me presiona mucho para eso, porque los dos son profes, y me dicen que para lo que me pagan aquí lo ganaría en un instituto saliendo a las tres y con tres meses de vacaciones. Yo no tenía muy claro que hacer y bueno, era una buena estudiante de mates y eso y me metí a la ingeniería porque me gustan los aviones, pero es un mundo complicado y si después quiero buscar una estabilidad pues el ámbito público creo que te la da, no sé, aunque yo estudié para ser ingeniera aeronáutica y no me gustaría abandonarlo, ¿no? [Entrevistada 26, ingeniera aeronáutica, mujer típica]

En otro de los casos, más extremo, la familia directamente quiere que su hija deje de trabajar y se dedique a las tareas de cuidado familiar que siempre se han asociado con las mujeres. Si bien no es la intención de este trabajo fomentar los estereotipos culturales, no se debería obviar que la familia de esta persona practica la religión musulmana, y tiene unos valores —según ella misma dice— muy tradicionales:

Claro que quiero hacer otra cosa, no pienso quedarme de cajera toda la vida (risas), pero tengo que ahorrar porque mi familia no puede pagarme la carrera y además tengo que sacarme el bachillerato primero. Mi familia es muy tradicional, sobre todo mi madre, que quiere que me eche novio —o marido, mejor dicho— y me dedique a cuidar de la casa como mis hermanas, pero no, no, yo tengo claro que quiero estudiar

Historia del Arte y dedicarme a ese mundo, aunque sé que es difícil, pero es lo que me gusta ahora. [Entrevistada 28, cajera supermercado, racializada, musulmana]

Por otro lado, encontramos un amplio grupo de mujeres que querría cambiar de trabajo, pero que no lo hace por miedo a la inestabilidad que eso podría acarrear. Por tanto, sí queremos añadir algunos verbatim que resuman ese sentir general: de algún modo, hay una relación entre el miedo a cambiar de trabajo y el reconocerse como grupo vulnerable dentro de un mercado laboral complejo, especialmente entre las mujeres de mayor edad:

Pues yo trabajo aquí porque no tengo otra [...]. Yo me mudé de Galicia cuando era joven, no hablaba catalán y luego rápido me casé. En Galicia ya trabajaba con catorce años ayudando a mi padre en el campo así que dejé de estudiar muy pronto, y luego suficiente tuve con aprender catalán, que lo entiendo y eso, pero tampoco lo domino. Cuando mis hijos se hicieron mayores pues busqué y busqué, pero era difícil y eso que era una época donde había trabajo en España, pero yo siempre quise ser decoradora de interiores o algo así, pero necesitaba tener la secundaria para un curso y no me iba a poner yo a estudiar Matemáticas o Lengua con casi cincuenta años, así que entré aquí porque mi obsesión es cotizar, eso es lo que quiero, que me den algo luego. [Entrevistada 19, tintorería, discapacitada]

La misma idea es compartida por la *entrevistada 22* (portera, discapacitada):

A mí me gusta mi trabajo y estoy agradecida a la comunidad. No me veo haciendo otra cosa y tampoco nadie me obligó, yo busqué un trabajo y esto es lo que salió y da gracias, con toda la gente que está en el paro. Las mujeres de mi edad tampoco tenemos muchas opciones. [Entrevistada 22, portera, discapacitada]

Sin embargo, también encontramos testimonios muy positivos, por ejemplo, de mujeres que han elegido libremente su carrera o que están satisfechas con su situación actual, incluso dentro de ámbitos muy masculinizados como lo es la investigación en Física; porque, según afirman, han podido superar las convenciones sociales sobre qué sectores deberían corresponder a cada tipo de persona, aunque, en el caso de la Entrevistada 21 (catedrática de astrofísica, mujer típica), también entra en juego el hecho de que viene de una familia con mucha formación, por lo cual el capital social es un factor que podría influir:

Estoy donde quiero estar. De hecho, estoy muy sorprendida y orgullosa por haber llegado hasta este punto. Quise dedicarme a la investigación desde el principio,

aunque en una empresa privada hubiese ganado mucho más y mi entorno me presionó para ello, pero fue solo al principio, después respetaron mi decisión de hacer el doctorado, porque al fin y al cabo mi familia está muy formada, mi padre es médico y mi madre es abogada, así que bueno, fueron comprensivos con el tema, y luego han estado muy contentos con mi proyección y me han apoyado en todo momento. [Entrevistada 21, catedrática de astrofísica, mujer típica]

I never thought about it [of doing another job], because I wanted to be a teacher since I was 10 or 11 and I chose my specific area when I was a teenager. [Entrevistada 17, investigadora, Oriente Medio]

Especialmente llamativo, de nuevo, es el caso de las mujeres discapacitadas, como las entrevistadas 14 (orientadora laboral) y 23 (encuestadora del INE). Quizá porque son muy **conscientes de algunas de sus limitaciones, están en general satisfechas** con sus puestos de trabajo:

Hoy en día, ¿sabes qué pasa?, que sí que es verdad que depende de qué trabajos, ahora *me costarían un poco más*, ¿no? Pero bueno, sería cuestión de ponerme. Lo que pasa es que ahora, lo que hago me gusta. Bueno, lo que hago ahora no, porque realmente donde estoy ahora, no atiende a casi nadie. Entonces, estoy bastante aburrida. [Entrevistada 14, orientadora laboral, discapacitada]

La verdad es que yo querría haber sido maestra, pero como te he dicho *estoy contenta* con este trabajo y ahora mismo no lo cambiaría. Nadie me obligó a buscar algo así, de hecho, es un trabajo bastante raro, la gente no lo entiende cuando se lo explico [Entrevistada 23, encuestadora del INE, discapacitada].

Tema 3. Estructura organizativa

Algunas respuestas de las entrevistadas, aunque sin mostrar una actitud explícita, se consideran muy influidas por el denominado *techo de cristal*. Aquí gana relevancia la mirada interseccional, ya que, como ocurrirá en el apartado de *referentes*, si bien es difícil encontrar mujeres que ocupen altos cargos, más difícil aún es encontrar mujeres inmigrantes, racializadas, homosexuales o con discapacidad que hagan lo propio. Algunas de las mujeres

han expresado que la estructura de su organización es paritaria, tanto en los puestos más elementales como en los ejecutivos, y, en algunos casos, hacen alusiones positivas, marcadas por un lenguaje que determina que las entrevistadas se sienten cómodas dentro de dichas estructuras.

Hasta el momento no hemos encontrado información relevante para pensar que la intersección *género + orientación sexual* tiene un impacto negativo en el ámbito laboral, aunque profundizaremos sobre este tema en la discusión de los resultados y en las conclusiones. Debe incidirse en que **en ninguno de los casos las mujeres cruzadas por dos o más situaciones de vulnerabilidad han expresado que la cúpula de su estructura organizativa cuente con mujeres como ellas.**

Son comunes los casos, por ejemplo, en ámbitos feminizados, donde, siendo las mujeres las que componen la mayor parte de la plantilla, el director o máximo responsable es un hombre:

La dirección, que está formada por el director (hombre), la jefa de estudios que es mujer, y la secretaria de dirección que también es mujer. [...]. *Pero sí, en general me he encontrado a más directores (hombres) que directoras; cosa que a mí me llama la atención, porque en el ámbito de la educación hay más mujeres que hombres desempeñando este cargo, entonces claro... en ese sentido el porcentaje es como bueno directora que... sabes es como hay tan pocos y los pocos hombres maestros que hay al final aspiran a coger el cargo de dirección.* [Entrevistada 1, maestra, mujer típica]

Algunos estudiosos han denominado *escalera mecánica de cristal* (Williams, 1992) una dinámica que catapulta a los hombres hacia puestos directivos incluso en ambientes feminizados donde son minoría. Casi todas las mujeres constatan o bien el fenómeno del *techo de cristal* o bien el fenómeno de la *escalera mecánica de cristal*. Veamos una serie de testimonios que lo confirman:

A ver, en el ámbito laboral, en el banco donde estaba. Bueno, yo estaba en una Caixa más bien, en una Caixa. Todo lo que no fuera de subdirectora para arriba, de subdirector, casi todo eran hombres. Hombres de mediana edad, tirando a mayores. Ahí, no es que haya una discriminación clara, pero sí que la ha habido. Porque en esa Caixa antes solo cogían hombres. Y llegó un momento en que empezaron a coger

mujeres. Pero claro, la primera hornada diríamos, eran todo hombres. Entonces, todos los capos eran hombres. [Entrevistada 10, Auxiliar Administrativa, negra]

Ahora son más hombres que mujeres, como 10 hombres, algo así. De siete [jefes], solo hay una [mujer]. [Entrevistada 13, Business Development Manager, italiana]

Pero en un principio, tenemos una responsable del equipo, que cualquier cosa que nos pasa, si es así, ya lo hablamos directamente con ella. [Todas las trabajadoras de su nivel son mujeres]. Entonces ella, si es una cosa ya que tenga que hablar con el responsable más elevado, pues entonces ya se habla directamente con él. [Entrevistada 14, orientadora laboral, discapacitada]

El director es un hombre, pero luego ya somos masivamente más mujeres. [Entrevistada 27, Técnica de laboratorio con discapacidad].

Como puede verse, algunas entrevistadas coinciden en que los hombres están sobrerrepresentados en los altos cargos. La *entrevistada 5* (Manager de Recursos Humanos, latina) llama la atención sobre otro tema muy importante, y es que, en ocasiones, no solo es casi imposible que las mujeres lleguen a ser directivas en una empresa tan masculinizada como la suya (de desarrollo de videojuegos), sino que es muy difícil el simple hecho de contratarlas, porque “**no hay mujeres**”. En palabras de la entrevistada:

Y los puestos directivos... la mayoría en Barcelona... son hombres. Pero no por... a ver. Es difícil. En el tema de contratar gente dentro de un estudio, en puestos por ejemplo de tecnología o puestos de Development, de creación de juego, *es muy difícil conseguir mujeres* porque... porque no hay tantas. Entonces cuando se está reclutando tienes la idea de... tengo que contratar mujeres... [Entrevistada 5, Manager Recursos Humanos, latina]

Siguiendo este mismo hilo conductor, otras entrevistadas que pertenecen a ámbitos muy masculinizados ponen de relevancia que son las únicas mujeres. Dos ejemplos son los siguientes:

Ya desde la carrera he ido interiorizando que todo a mi alrededor iban a ser hombres. Imagínate, estudié Físicas hace más de treinta años y siempre he sido un poco el bicho raro. Todo a mi alrededor hombres, los estudiantes, los profesores, los jefes de departamento, los tribunales... ahora como te digo hay alguna chica jovencita más,

pero de mi edad nada. En el centro de investigación hay muchas investigadoras, pero en otros ámbitos, no en las ciencias puras, aunque alguna más hay, más de Química o en Ciencias de la Salud, ahí hay muchas, pero en mi especialidad no, no, prácticamente ninguna. [Entrevistada 21, catedrática de astrofísica, mujer típica]

Me alegro de que me preguntes esto porque es un tema en el que pienso mucho. Es *que no hay casi ninguna mujer donde trabajo [sector automotriz] y eso me hace sentir muy desplazada*, además es algo que no veo que mejore con los años, aunque algunas estadísticas que he leído dicen que sí, pero desde luego no en mi empresa. Los puestos altos son todos de hombres, los sindicatos igual, yo soy la única mujer y debe de haber como treinta personas allí metidas, pero nada, las mujeres cero implicación, en esos temas y los mecánicos todos hombres y una persona que ahora es mujer pero antes era hombre, es transexual, mujer trans, y claro fue un caso muy sonado porque encima es la jefa de los mecánicos [...]. En mi equipo todos son hombres con baja formación, los mayores ni siquiera tienen título de mecánico porque en esa época, en los ochenta, había mucho trabajo y cogían a la gente para trabajar porque hacía falta, entonces son hombres muy tradicionales, buena gente en general pero estas cosas les cuestan mucho, y *yo siempre la única mujer*, que pensaba cuando era más joven que eso cambiaría, pero no, qué decirte, si somos quinientos empleados yo diría que hay veinte o treinta mujeres. [Entrevistada 29, Ingeniera mecánica, lesbiana]

La *entrevistada 29* pone de manifiesto otro punto interesante respecto a nuestro análisis, y es, dentro de la misma organización, qué tipo de empleos desarrollan los hombres y las mujeres (la **casi nula representación de mujeres diversas**, a excepción quizá del colectivo inmigrante en algunos puestos, hace que sea imposible establecer una conexión fiable entre los sesgos que podrían sufrir estas mujeres más allá de su género). Otras entrevistadas inciden directamente en este tema:

Sí. En los estudios y en el departamento de Tecnología, son muchos más hombres los que habitan en esos departamentos versus... en Finanzas, o en Recursos Humanos, hay más mujeres. [Entrevistada 5, Manager Recursos Humanos, latina]

Es decir, que las entrevistadas confirman otro fenómeno típico, que es que, incluso dentro de una misma empresa (ya no hablamos siquiera de sectores, sino de una misma

compañía perteneciente a un sector determinado) **los hombres y las mujeres desempeñan actividades diferentes, siempre en la línea de los estereotipos de género que no solo afectan a las mujeres, sino también a los hombres**; puesto que, del mismo modo, ellos tienden a escoger profesiones *asignadas* a su género y a las capacidades que supuestamente tienen (en este ejemplo, las habilidades tecnológicas frente a las de recursos humanos, algo que ya explicaba la *entrevistada 6* en el *apartado 1*). La *entrevistada 25*, que trabaja en un hospital, da fe de que estas dinámicas se extienden también en el ámbito sanitario:

En el hospital pues lo típico, *los médicos, que hay muchas mujeres ahora, casi todas las que entran nuevas son niñas, aunque los cirujanos son hombres, ellas son más de pediatría y esas cosas, y ellos tratan más temas de locomotor, hueso o cirugía; y luego las enfermeras y auxiliares que eso casi todas son mujeres aunque hay algún chico*, sobre todo enfermeros nuevos y yo creo que la mayoría son homosexuales, no me preguntes por qué pero esa es mi impresión, y somos seis conserjes, tres hombres y tres mujeres sí, ahí estamos a la par. [Entrevistada 25, auxiliar de comedor, mujer típica]

Es decir, que aquí presenciamos un fenómeno aún más sutil y complejo: **incluso cuando las mujeres consiguen penetrar en ciertos ámbitos *de élite*, como son los puestos de médico —para los que se requiere un muy alto nivel de formación—, continúan basculando hacia actividades relacionadas con los cuidados (Pediatría), mientras que las áreas donde se presupone un mayor manejo manual o que son más físicas —y por las que en muchos casos se reciben mejores salarios— siguen copadas por hombres. Estos sesgos afectan también a los hombres homosexuales, que, como hemos visto en la introducción, suelen acercarse a ámbitos feminizados como la Enfermería**, porque los perciben como lugares más seguros. Además, se observa que, según va bajando el rango (médicos/as, enfermeros/as, auxiliares) dichos ámbitos se van feminizando, algo que concuerda con lo que ocurre en el ámbito educativo: los hombres, que son pocos, ocupan cargos altos y puestos de gran cualificación —directores, profesores de secundaria o médicos— mientras que es muy difícil encontrar maestros de educación infantil o auxiliares de enfermería. Esto se repite en casi todos los testimonios. Veamos algunos ejemplos más:

Pues la estructura organizativa es la típica: el presidente, los vices, los ejecutivos, ingenieros, secretarías, la limpieza... no sé exactamente, pero creo que es una

estructura muy típica de empresa grande aquí. [...]. Puuuf... así a primera vista diría que *todos los jefes son hombres*, alguna hay por ahí que es mujer, pero los puestos altos muy altos todos hombres. Es que antes directamente no había mujeres, solo éramos las secretarias o el personal administrativo y las de la limpieza, que ahora son todas inmigrantes, pero antes eran españolas. *Los ingenieros todos hombres excepto alguna muchacha más joven* que ha entrado hace poco y de ahí no suben mucho, la verdad. *Las administrativas todas mujeres y los mecánicos todos hombres* yo creo, ahora no caigo en si hay alguna mujer. [Entrevistada 20, auxiliar administrativa aeropuerto, mujer típica]

Es una empresa muy grande, pero te diría que *la mayoría de pilotos son hombres* no sé si hay alguna mujer y *las azafatas mujeres*, aunque cada vez hay más chicos, y en la oficina pues *el presidente es un jefe, los directivos todos hombres menos una, y todos catalanes o españoles* que viven aquí desde hace tiempo; y *se habla catalán*, sí, y qué más, ingeniera soy la única en mi departamento pero en otros sitios hay más, no tenemos puestos altos porque somos bastante jóvenes; y *directivas sí hay, normalmente en el área de ventas*, que son muchas, y hay varias encargadas de los equipos de ingeniería, nivel dos, es decir que no son junior sino el siguiente nivel, pero ya de ahí para arriba nada. [Entrevistada 26, ingeniera aeronáutica, mujer típica]

Como vemos, algunas entrevistadas que trabajan **en ámbitos típicamente masculinizados afirman que la mayoría son hombres, blancos y catalanes. Es decir, se intuye la idea de que es casi impensable que haya una mujer que además sea negra, racializada, discapacitada o extranjera.** Sin embargo, en ámbitos diametralmente opuestos (en cuestión de sesgos de género) a la ingeniería, la física o los videojuegos, como podría ser el sector de la limpieza, el fenómeno es el contrario. Preguntada la *entrevistada 3* (limpiadora, boliviana) sobre la estructura de su empresa, vemos cómo aquí si está comenzando a penetrar la población inmigrante. Y no solo eso, sino que se está produciendo un fenómeno curioso: sectores antes acaparados por mujeres nativas ahora están siendo ocupados por las inmigrantes y, además, se está produciendo el fenómeno de que los hombres inmigrantes comienzan a realizar estas labores antes feminizadas, mientras que las mujeres nativas se están desplazando a trabajos más cualificados o con condiciones menos precarias. Si bien esta afirmación requeriría un estudio más profundo y complejo que no

tiene cabida en el marco de esta investigación, se puede sugerir la idea —y este no es en absoluto un intento de participar en las “**Olimpiadas de la Opresión**”— de que las personas extranjeras, incluidos los hombres, se encuentran en una mayor situación de vulnerabilidad que las mujeres españolas heterosexuales, lo que permitiría a estas últimas acceder a mejores empleos que ellos. Veamos el testimonio de la *entrevistada 3*:

I. Por ejemplo en el grupo de la limpieza ¿hay más gente de fuera que en el de la oficina o hay gente española y está mezclado?

E.3. Estamos mezclados. En la oficina pues *mucha gente extranjera trabaja; pero sí, la mayoría son españoles*. Hay como cinco o seis españoles que son mi jefa, mi jefe, y tres chicas más, que esos son hijos. [El resto son europeos, de países en los que se habla bien inglés].

I. ¿Y de los que trabajan contigo? O sea, ¿en tu departamento?

E.3. ¿En mi sector de limpieza?

I. Sí.

E.3. Pues *aquí nosotros todos somos latinos*: el jefe es de Bolivia, yo soy de Bolivia, y la mayoría somos bolivianos [...]. Hace años teníamos un grupo que era formado por mucha gente, o sea había de Colombia, había de aquí, de bueno no sé si de aquí españoles, también había chicas españolas y... de que se llama... bueno, había de varias partes, no puedo recordar. Y como le digo: van y vienen. Entran y salen, o sea, no son... algunos no se quedan hijos. Algunos están a gusto con el trabajo digamos. Algunos prueban y luego se van... pero mayormente aquí lo que nos hemos quedado hemos sido los bolivianos.

I. Vale. ¿Y hay algún hombre que limpie o sois todas mujeres?

E.3. Sí, hay chicos que limpian. Sí, hay chicos. Yo también cuando vi a chicos que limpiaban... (sorprendida). Incluso suelen limpiar mejor que uno, eh, es cierto.

I. ¿Y son españoles?

E.3. No, no. *Nunca vi un hombre español limpiando. Puritos latinos*.

Idéntica reflexión hace la *entrevistada 6*, quien, antes de su puesto actual en una ETT, trabajaba precisamente en la contratación de personal de limpieza:

I. ¿Y tú trabajaste en contratación del área de la limpieza?

E.6. Sí, yo contrataba a las chicas. Digo chicas porque solo eran chicas. Hombre, te pedían un tío específicamente a veces, en caso raros, especiales. Pero es que eran todo mujeres. No había ningún chico que se dedicase por ejemplo a ser interno. Específicamente a lo mejor había dos hombres, de más de doscientas personas contratadas. Claro, es que eso si no lo cambias desde abajo...

I. ¿Eran mayoritariamente mujeres inmigrantes?

E.6. Sí, sobre todo en internas.

I. ¿Y había hombres?

E.6. Muy pocos. Alguno había.

I. ¿Y de haberlos, había algún español?

E.6. Ninguno. *Todos de fuera*. Yo los cuatro hombres que llevaba, que me acuerdo perfectamente, eran todos *sudamericanos*.

Esto, sin duda, concuerda con los datos cuantitativos que hemos extraído de las entrevistas, que demuestran que las mujeres extranjeras ven con peores ojos las estructuras organizativas de sus empresas, de la misma manera que ocurre con las representantes del colectivo de mujeres racializadas. Precisamente, la Entrevistada 9 una de las mujeres racializadas (profesora de instituto, afroeuropea), responde de manera muy enérgica “¡no!” ante la pregunta de si el profesorado de su colegio concertado es diverso. Llama la atención sobre el hecho de que ni siquiera el alumnado lo es, algo que, si bien sobrepasa los límites de esta investigación, hemos considerado relevante señalar como una de las causas donde germina la segregación social, académica y laboral:

I. ¿Y el profesorado es diverso?

E.9. ¡Noooo! Aparte de “yo” [gesticula riendo], lo más diverso que hay es... un chico que está casado con un hombre y que es gay. Fin. Que es abiertamente gay.

I. ¿Usáis el término racializado?

E.9. Sí, es el que más uso y el que más me gusta, porque engloba todas las personas no-blancas, y punto. Y pues eso, que mi cole... que racializados hay... dentro del porcentaje que sería un 5%, o sea, una cosa pequeñísima, son la mayoría niños y niñas adoptados... [...]. A mí lo que me molesta e incomoda es que *no haya niños ni niñas racializados*. Pero es la composición del propio colegio, quizá porque es concertado, y por el nivel económico... ahora han entrado con becas dos marroquíes

que no son adoptados. Pero son de cuota obligatoria, porque como aquí hay tanta segregación, les han obligado desde la Legislación. Pero a veces pienso “pobrecillos”, porque no es un ambiente seguro para ellos, *están en un sitio que casi parece que no les corresponde*.

En la misma línea se expresa otra de las encuestadas del mismo grupo (negra), que ha trabajado en un banco y en el Ayuntamiento de Barcelona:

¿Personas no blancas {que yo ya viese} en el Ayuntamiento? Muy pocas. Y en el banco, ninguna. [...]. Y digamos que, de 26 para abajo [se refiere a los niveles de la Administración], la mayoría somos mujeres, y de 26 para arriba, ahí todos son hombres. *24, 26, 28, y 30 son hombres [...]. Prácticamente todos. Y todos blancos.* [Entrevistada 10, auxiliar administrativa, mujer típica]

En cuanto a las mujeres discapacitadas, y exceptuando la *entrevistada 14* (orientadora laboral), que dice que en su empresa hay personas con discapacidad y sin ella —y esto ocurre por un convenio explícito de integración de personas discapacitadas por la que la empresa recibe subvenciones—, y a algunas lesbianas que *creen que pueden tener* alguna otra compañera homosexual, todas coinciden en que no hay personas con sus mismas características en los puestos directivos de sus respectivas empresas. En general, se repiten los mismos patrones: **masculinización o feminización** dependiendo de las supuestas capacidades que se requieren para desempeñar el trabajo y *escalera mecánica / techo de cristal*.

Por tanto, en este apartado ha podido verse la dificultad de análisis de la situación laboral de estos colectivos de mujeres, ya que, en la inmensa mayoría de los casos (a excepción de sectores muy precarizados como el de la limpieza), ni siquiera existe representación femenina, y mucho menos de mujeres racializadas, extranjeras, discapacitadas u homosexuales, especialmente entre los altos mandos.

Tema 4. Acceso al empleo

En este tema, se encontraron respuestas que incluían, por ejemplo, **sesgos discriminatorios** en el proceso de selección, ya fuese por motivos **sexistas** o referentes a cualquier otra característica objeto de este estudio (**racismo, xenofobia, capacitismo u**

homofobia). Algunas entrevistadas han expresado que sus procesos de selección por los que han pasado fueron equitativos, en especial las mujeres nativas, heterosexuales y blancas. También la gran mayoría entre el grupo de mujeres homosexuales muestran esta actitud, probablemente porque la orientación sexual —excepto en uno de los casos que se comentarán más adelante— es una característica que difícilmente se aborda en una entrevista de trabajo. Además, se encontraron grandes diferencias entre los procesos de selección públicos frente a los privados. Si bien algunas de las entrevistadas no creen que el sistema sea perfecto, sí lo consideran justo, ya sea porque están dentro de las listas de personal interino de la Generalitat (o el Ayuntamiento de Barcelona) o porque han superado sus respectivos procesos de oposición para conseguir la plaza pública:

Vengo de Valencia. Aprobé la oposición, pero no tuve plaza, no saqué suficiente puntuación para ser funcionaria. Entonces, nada, conseguí trabajar allí un par de años, pero bueno por motivos un poco burocráticos y de política, pues hubo un cambio, y... como aquí tuve la opción de apuntarme por tener la oposición aprobada y por los estudios —cumplía los requisitos—, me apunté y me llamaron a los meses y pues decidí venirme aquí a trabajar a Barcelona. [Entrevistada 1, maestra, mujer típica]

En el sistema público está muy claro que te ha tocado por un número, les gustes o no les gustes. Digamos que tú has llegado ahí en la plaza... una vez que te ofrecen una plaza da igual como tú seas igual si tú seas, ¿no? No pueden escoger. [Entrevistada 4, maestra, lesbiana]

También se encuentran reacciones positivas dentro de los procesos de selección de las empresas privadas, con mujeres que no encuentran ningún sesgo en las preguntas que se les hicieron, y ni siquiera durante su búsqueda de empleo. En los siguientes ejemplos se verán fragmentos de las entrevistas donde las mujeres dejan muy claro que se midieron sus capacidades, y no se tuvieron en cuenta características sociológicas que en ocasiones provocan discriminación:

Fueron seis entrevistas. Son bastante rigurosos con el proceso de entrevistas, pero es mayormente para evaluar... o sea, tienes dos formas de evaluar a la persona: en temas de fit cultural... si la persona encaja bien con la empresa y con el equipo, y si la persona sigue los valores de la empresa... y luego está, sí, las capacidades de hacer el trabajo. [Entrevistada 5, mánager de recursos humanos, latina]

[...] les escribí yo a ellos “hola, ¿qué tal?, ¿cómo vas?, ahora es el momento, ¿hablamos?”. Por lo tanto, sí, fue un proceso de selección muy rápido, en dos semanas conseguí el trabajo. Hice como cuatro entrevistas, tres por teléfono o Skype, y la última face to face, y nada, muy bien porque ahora tengo como cuatro años de experiencia en el sector del IT de ventas, por lo tanto, me presento de una manera más profesional. [Entrevistada 13, Business Development Manager, italiana]

Se pueden encontrar incluso testimonios en los que, gracias a las políticas de igualdad, algunas mujeres perciben **una discriminación positiva**, es decir, que los sectores en los que trabajan están buscando activamente mujeres, en un intento de paliar los desequilibrios dentro de la composición organizacional. En el siguiente fragmento la catedrática de Física explica de manera muy clara cómo han ido cambiando las cosas a lo largo de su carrera profesional:

Yo diría que en los últimos años incluso me ha favorecido ser mujer. En Cataluña ya llevamos un par de décadas luchando por la igualdad y en ámbitos STEM como el mío se favorece mucho la entrada y el ascenso de mujeres, aunque en teoría los concursos son públicos y por oposición [Entrevistada 21, catedrática de astrofísica, mujer típica].

Como puede verse, esta mujer sí considera que se está haciendo un esfuerzo relevante que ha podido beneficiarle incluso dentro de algunos ámbitos que se presuponen muy objetivos, como lo son los concursos públicos. De hecho, ella misma defiende este tipo de actitudes, poniendo el énfasis en cómo ha cambiado su perspectiva respecto a las políticas de equidad y/o discriminación positiva para mejorar los índices de colectivos infrarrepresentados. Además, esta científica llama la atención sobre la importancia de que existan referentes, algo que también se tuvo en cuenta al estructurar esta investigación y que se abordará en la parte final del apartado *Tema 13. Referentes*:

Es que mi caso era tan sumamente raro que no he sufrido discriminación en ese sentido porque mi perfil siempre llamaba mucho la atención. Y la verdad es que, si en algún momento se me ha dado la oportunidad frente a hombres más formados pues incluso me parece bien, porque algo habré hecho para ser siempre la única mujer en estos ámbitos, digo yo. [...]. Al principio me molestaba que se pusiese de relevancia mi género antes que los hallazgos que había conseguido, no te voy a

mentir, pero he ido aprendiendo que soy un referente necesario y que ser mujer es otro punto fuerte de mi currículum, dice muchas cosas de todos los baches que he tenido que superar para llegar a donde estoy, y las niñas y otras mujeres necesitan ver que sí se puede. [Entrevistada 21, catedrática de astrofísica, mujer típica]

Sin embargo, no todas las entrevistadas tienen una percepción positiva en lo relativo a su acceso al empleo. Muchas de ellas afirman que algunas organizaciones siguen buscando hombres o mujeres para algunos puestos específicos, porque presuponen (como hemos visto en apartados anteriores), unas características o capacidades que cambian dependiendo del género de la persona que solicita el empleo.

Además, se ha tenido la suerte de contar con una técnica de selección que ha explicado de manera muy detallada cómo las Empresas Temporales de Empleo (ETT) buscan perfiles determinados dependiendo de los requisitos —explícitos— que exigen los clientes (mujeres en los ámbitos feminizados y hombres en los masculinizados). Pese a los esfuerzos que se han hecho en los últimos años por igualar los permisos de paternidad y maternidad, aún predomina la visión de que, *en el caso de ser madres, serán ellas quienes sacrifiquen parte de su carrera laboral* para dedicarse a la crianza de los hijos (algo que a la vez confirmarán las propias entrevistadas en el *Tema 10. Conciliación*, donde muchas expresan que aún son ellas las que cargan con la mayor parte de las tareas de cuidado y crianza). A continuación, algunos ejemplos representativos de estas ideas:

Hablé con mi jefa y como mi amiga le dije buenas palabras sobre mí, que ya tenía a los hijos criados y eso y que no me cogía bajas, pues accedió a cogerme. Eso lo miraban mucho, como somos mujeres, el tema de los hijos que es lo que más hace que faltemos al trabajo. [Entrevistada 19, Dependienta Tintorería con discapacidad]

Hombre yo creo que en general buscan mujeres porque es lo típico para una auxiliar de comedor, pero quizá si llega un chico no le dirían que no, no creo, vamos, no lo sé. [Entrevistada 24, auxiliar de comedor, mujer típica]

Uy sí, a mí directamente me preguntó el gerente que había en ese momento que si quería tener hijos. Por aquel entonces me funcionaban las piernas, ahora no me lo preguntaría (risas), pero sí y eso que es un poco raro porque como te he dicho somos más mujeres que hombres y yo creo que ya por esa época era igual. Era un puto machista, tuvo muchos problemas por eso, así que supongo que también tuve mala

suerte. Yo dije la verdad, pues que sí me lo planteaba, como casi todas las mujeres por aquel entonces, ¿no? Es que me pareció que mentir iba a ser muy forzado, no sé, no sé... el caso es que luego me contrató, así que no sé hasta qué punto lo tenían en cuenta; claro, que yo dije que eso no iba a afectar a mi actividad laboral... pero ¿cómo no va a afectar a tu actividad laboral ser madre? En fin. [Entrevistada 27, técnica de laboratorio, discapacitada]

El tío alucinó cuando me vio llegar, se lo noté en la cara perfectamente, y eso que ya tenía mi currículum. Es que no lo pudo disimular, *como si no hubiese visto a una mujer en su vida*. Yo creo que ni siquiera sabía bien cómo tratarme, pero fue profesional, quizás intentando ser más educado y tener más cuidado. Pero no me hizo preguntas raras y se ciñó mucho a lo laboral y a mis estudios, porque en ese momento yo no tenía nada de experiencia, eran mis primeras prácticas [como ingeniera], así que nada, hablamos un rato y bien, todo bien. Yo estuve cómoda, más o menos. [Entrevistada 29, ingeniera mecánica, lesbiana]

La *entrevistada 6*, técnica de selección en una ETT (mujer típica), enfatiza el hecho de que, según van entrando las mujeres en los ámbitos de recursos humanos, va cambiando también la sensibilidad hacia este tipo de temas. Es decir, que la feminización de este sector es muy importante para este apartado, y compara esa experiencia con otra que tuvo anteriormente:

La verdad que la entrevista fue muy buena porque era con una mujer, y tuvimos un feeling muy importante y fue muy bien la entrevista. O sea, yo hice la entrevista el 2 de julio y el 4 de julio ya estaba trabajando. [...] yo creo que también es bastante por el hecho de que sea mujer [la encargada del proceso], porque hay veces que ha habido otras entrevistas que he tenido que... con tíos... han hecho alguna pregunta... por ejemplo, yo fui a hacer una vez una entrevista de asesora financiera, y entonces lo primero que me preguntaron... que, *si yo era muy joven, en cuánto tiempo tenía pensado yo que iba a formar una familia y tal*. [...] En determinado tipo de sectores lo hacen mucho más [ese tipo de preguntas]. Yo creo que al ser un sector que todo son de mujeres [el actual], pues yo creo que está como bastante más adaptado, porque al fin y al cabo siempre suelen ser mujeres las que te hacen las entrevistas y todo.

Y explica cómo se produce, de manera explícita, esa discriminación hacia las mujeres:

Yo soy técnica de selección y muchas veces hay clientes que lo piden, directamente, que sean tíos. Para puestos de posiciones importantes el cliente te dice “no es que queremos un hombre porque...”. Porque se supone ya que van a tener menos cargas de trabajo, que no van a tener que estar en casa o se pone el niño malo o lo que sea... y la mayoría de los clientes que buscan puestos de posición, tipo gestor de equipos, de directores comerciales, todo eso... no buscan mujeres; buscan hombres específicamente. Muy pocas —raras veces— te piden si quieren una mujer o no. Y ya de por sí, ya es fuerte que te pregunte una persona, un cliente... que te diga “no, es que quiero mujeres o quiero hombres”. Ya de por sí eso choca, y sigue pasando, eh. Y tenemos que preguntarlo, encima. O sea, tú tienes que preguntar al cliente si tiene preferencia de hombre o mujer. Y suelen responder hombre para puestos de bastante responsabilidad. Mira, sin más, el otro día teníamos una posición que era una persona que era... un gestor de compras ¿vale? Que el tío solo quería hombres, solo quería hombres... debía tener un montón de experiencia, debía tener un montón de estudios, tenía que haber tenido experiencia en el sector que era, que era un sector de compras de materiales metalúrgicos... y debía tener francés perfecto, e inglés perfecto, ¿vale? O sea, era un perfil que se llevaba buscando desde junio y solo se encontraban mujeres. Y desde junio le decíamos “es que solo se encuentran mujeres, es que solo se encuentran mujeres” y decía “es que esta no me gusta, es que esta tampoco, tal...”. Que quería hombres. Quería hombres.

[...] en administrativas: todas mujeres. Es lo contrario. Se suele decir que se prefiere a una mujer, no sé por qué. [Entrevistada 6, consultora de recursos humanos, mujer típica]

La información que aporta esta trabajadora del ámbito de recursos humanos es muy relevante para esta investigación, ya que esclarece, desde dentro del propio sistema, algunas de las dinámicas que impiden a las mujeres llegar a ciertos puestos de trabajo. También incide en algunas discriminaciones interseccionales, o bien que se producen por una característica que va más allá de su género:

¿Por ejemplo comercial? Pues sí, típico, tipiquísimo: “No quiero sudamericanos”. Así... pero no dicen siquiera “no quiero persona de Latino...”. No, no: “No quiero sudamericanos”. ¿Por qué? Porque no los quieren con ese acento para ser comercial.

Porque claro, para ser comercial por teléfono, telefónicamente, no quieren comerciales con acento sudamericano. Porque claro, tú coges el teléfono y (imita balbuceando un sonido latino). Pues no quieren eso. **Quieren acento catalán o español.** [...]. O, por ejemplo, conductor o *conductora*... ¿velo? Pffff ha costado mucho. Ha costado convencerlos, ¿eh? ¿Turbante? ... ¡ha costado mucho! Otro cliente no quería gente con velo ni con turbante. Y... yo el otro día sí que estaba bastante asustada porque había un chico que era... transexual. O sea, ella era chica, una mujer transexual, era chica porque se llamaba María. Pero sí es cierto que había empezado a hormonarse bastante tarde y tal... y tú sí que veías... o sea, un aspecto diferente, que la gente se fijaba y tal... y dije “es que claro, a mí me parece que es muy apta y todo, yo la voy a pasar” [para conducción]. Entonces claro, nosotros hacemos una entrevista personal y lo mandamos al cliente que haga otra entrevista, una formación y tal... y yo dije: “es que la voy a pasar. Porque encima tiene experiencia, ha estado trabajando”. Pero sí que es cierto que mi jefa vino a decirme “pero tú estás segura de que la van a querer”. Y yo... “hombre, yo la veo válida, yo la voy a pasar”. Por mí que no sea, ¿sabes? Pero... me preguntó eso. [Entrevistada 6, consultora de recursos humanos, mujer típica]

Por ejemplo, varias mujeres (una de ellas racializada, y la otra lesbiana) cuentan que, en determinados ámbitos impregnados de **una mentalidad religiosa**, aún se sigue preguntando de manera explícita por la orientación sexual de las candidatas, o incluso se les obligaba a apoyar actitudes homófobas:

No me sentí cómoda en el proceso de selección porque sí que te preguntaban muy claramente sobre el tema de la fe y así... y bueno, estaba clara la contestación que tenías que dar si querías ese trabajo, y yo lo quería, pero realmente yo era bastante atea. Luego pudo resultar más incómodo incluso, cuando yo trabajé ahí estaba sobre la mesa la ley del aborto en España, estaba sobre la mesa la ley del matrimonio homosexual y recuerdo presiones para firmar un papel en contra y decir, “bueno yo no lo firmo”. Evidentemente no me renovaron al cabo de 2 años, pero ahí tenían mucha necesidad... necesitaban una profesora porque les daban el dinero y no tenían a nadie. [Entrevistada 9, profesora de instituto, afroeuropea]

Sí, en las entrevistas que he hecho —porque yo he hecho muchas, en muchos coles —... me acuerdo la primera que hice en un colegio concertado que me la hizo una monja, y me preguntó si era lesbiana [risas]... me preguntó la monja... y yo “coño, va directa la monja” [risas]. Dije que no, por supuesto, qué le voy a decir. Si no... [Entrevistada 4, maestra, lesbiana]

Una actitud similar puede percibirse en algunas empresas que discriminan a sus empleadas más allá del género, como relata la siguiente entrevistada, cuya familia profesa la religión musulmana y sobre la que recaen estereotipos asociados a este colectivo:

Todo el mundo piensa que las musulmanas nos vamos a quedar preñadas enseguida, sabes, es el estereotipo [...] Hombre, me quité el velo en la entrevista, eso sí, porque pensaba que me podía perjudicar y mi madre se enfadó, “que no te contraten si no te quieren mora”, me dijo, pero yo quería el trabajo, quería trabajar y ganar mi dinero, y sí creo que me hubiese afectado, aquí no hay otras musulmanas, solo españolas y casi todas latinoamericanas [...]. Ser mujer no, pero ser musulmana sí creo que me perjudica, especialmente cuando llevo el velo, porque si no, parezco española y hablo catalán, que la gente flipa, entonces yo creo que están un poco descolocados conmigo. Pero a una “mora” típica yo creo que no la hubiesen contratado, si te soy sincera, o al menos ese era mi miedo. [Entrevistada 28, cajera de supermercado, musulmana]

También se encuentran actitudes que reflejan una ética dudosa respecto a la selección de mujeres extranjeras, que, como hemos visto en apartados anteriores, tienen grandes dificultades para acceder a puestos de trabajo, especialmente si llegan de una manera irregular. Sin embargo, algunas empresas, en lugar de ayudarlas, se aprovechan de su situación para ahorrarse los costes que suponen, por ejemplo, las cotizaciones a la seguridad social:

Yo recién hace cinco años que tengo documentos. Porque me costó mucho porque al comienzo— y yo le hablo de hace unos, guau, diez años atrás—, era muy difícil encontrar... este... contrato de trabajo, que a uno lo legalicen en un trabajo... siempre hemos trabajado la mayoría en negro... mucha, mucha gente. [Entrevistada 3, limpiadora, boliviana]

Y surgen otros problemas, como el que comenta esta entrevistada, en relación con la inseguridad que provoca no tener un buen conocimiento del idioma, ni, por tanto, de las condiciones de los contratos que están obligadas a firmar:

En este momento tienes que tener como mínimo un conocimiento de leyes y tal, estás un poco preocupado por todo, tienes que trabajar fuera de tu país y ahí a lo mejor si tú no conoces bien las leyes, no sé, te preocupas, como, a ver “este señor quiere aprovechar de mí o algo”. [Entrevistada 12, vendedora, cubana]

Tampoco el colectivo de mujeres discapacitadas se libra en este caso de sufrir actitudes discriminatorias. La siguiente entrevistada, cuya situación de **discapacidad** se generó a raíz de un accidente, explica que eso supuso la **no renovación de su puesto de trabajo**, algo que ella considera como “evidente” pero que supone un atentado contra la equidad y los derechos de los trabajadores y trabajadoras:

Entonces claro, yo como estaba trabajando y se me acabó el contrato que tenía... Entonces, *evidentemente no me renovaron*. Y las prácticas de la carrera, que las acababa también por entonces, pues me dieron el título y todo. Y yo iba a empezar a trabajar como directora de una ETT en donde hice las prácticas de la carrera. Pero bueno, como al final la cosa no surgió, me pasó el accidente, pues entonces la cosa quedó ahí. [Entrevistada 14, orientadora laboral]

Sin embargo, tanto ella como otra de las entrevistadas con discapacidad hablan de manera muy positiva de la gran ayuda que les han supuesto los **programas de integración de personas con discapacidad**, a través de fundaciones o asociaciones que trabajan con empresas en búsqueda de la inclusión. De nuevo, este hecho revela los aspectos positivos de las políticas de igualdad, y el gran impacto que tienen en la vida laboral de las personas: “Pues, encontré este trabajo a raíz de Fundación Prevent”. [Entrevistada 14, orientadora laboral, discapacitada]. “Yo entré a través de una asociación cuando me detectaron la esclerosis múltiple y me dieron un grado de discapacidad. No hice entrevista, lo gestionaron todo ellos, y recibí directamente un correo diciéndome que me ofrecían el trabajo, y claro, me puse muy contenta y lo acepté porque pensaba que nadie me iba a querer. Ni siquiera conocía la existencia de estos convenios”. [Entrevistada 23, entrevistadora del INE, discapacitada]

Tema 5. Análisis de los espacios

En este apartado, las entrevistadas dieron respuestas negativas, pero no por el hecho de ser mujer, sino más bien con el **proceso de socialización**, puesto que dicen sentirse **más cómodas cuando están solas**, y no tanto en los espacios compartidos. Se necesitarían estudios sobre esta misma actitud en los hombres, para ver si tiene una relación con el género, aunque lo que puede extraerse de las entrevistas es que no hay un vínculo evidente. Teniendo en cuenta que esta recopilación de testimonios se produjo antes de la pandemia provocada por la COVID-19, debería prestarse atención a cómo estas mujeres —en el caso de que hayan podido teletrabajar— se sienten haciendo uso de esta nueva modalidad (porque, si bien existía antes, no era un modelo extendido en España).

Sí se han encontrado algunas respuestas que explicitan un sentimiento de rechazo al lugar de trabajo generado por el género y el consecuente sentimiento de indefensión, pero no podría decirse que es una opinión compartida por el grueso de las participantes. Por ejemplo, los colectivos de mujeres racializadas y de mujeres extranjeras dieron respuestas negativas relacionadas con los espacios donde trabajan, seguidas de cerca por el colectivo de mujeres con bajo nivel educativo y las mujeres homosexuales. Si bien la mayoría de los comentarios no tienen una relación explícita con el hecho de ser mujer, es evidente, por otro lado, que la influencia de otros factores que se están analizando (tipo de tarea desempeñada, condiciones laborales, o acceso al empleo) pueden tener un peso importante en cómo las mujeres perciben los espacios en los que desarrollan su actividad laboral. Además, continúa la tendencia de las mujeres extranjeras y racializadas como dos grupos que suelen responder de manera más negativa en todos los temas analizados.

A continuación, una serie de verbatim que ilustran las reflexiones anteriores:

Más incómoda quizás en la cocina, que es cuando puede entrar cualquiera y puedes estar de tú a tú con alguien o... no sé. Y más cómoda en mi mesa. [Entrevistada 2, traductora, lesbiana]

El trabajo es muy tranquilo porque no tengo una persona en mi espalda que me esté molestando, digamos diciéndome “ve a hacer esto” o “hazlo”. Yo lo hago y lo hago. Solamente cuando vienen a revisarme mi piso ya esa parte no gusta porque uno dice

guau yo lo hice, pero claro a veces uno no lo hace siempre bien a veces. [Entrevistada 3, limpiadora, boliviana]

Well, I'm not a very social person. So, for example. During the lunch time, the Salon Comedor is crowded, and *I don't feel comfortable at that time to be there*. So, I wait for people to eat and go and at 2:30 I usually go for lunch. [...]. I prefer offices with less people. For example, in our office we are like 3 or 4. So that's enough for me. If there are like 10 people, I feel uncomfortable. [Entrevistada 17, investigadora, Oriente Medio]

Como puede verse, tanto en estos ejemplos como en otros, muchas de estas mujeres expresan sentirse más cómodas cuando están solas o cuando hay menos gente alrededor. En algunos casos directamente lo relacionan con ambientes masculinizados e incluso agresivos para ellas, como se muestra a continuación:

Donde más a disgusto me siento es en el comedor, bueno, y también cuando tengo que bajar por algún problema y discutir con los mecánicos. Donde mejor en la oficina, yo solita con mi ordenador, tranquila. Ya te digo que el ambiente es muy masculino y sé que cambian de actitud cuando yo estoy delante, pero todo se convierte en artificial, ellos están deseando que me vaya para poder actuar con naturalidad y eso me hace sentirme incómoda, así que prefiero estar sola. [Entrevistada 29, ingeniera mecánica, lesbiana]

Siempre tienes algún compañero... típico más de perfil machista-acosador (risas). Que son los que más incómoda me hacen sentir. [Entrevistada 9, profesora de instituto, afroeuropea]

Otra de las entrevistadas (que por el tipo de trabajo que desempeña (encuestadora del INE) tiene que pasar mucho tiempo en la calle) llama la atención sobre cómo el espacio urbano es percibido como un lugar más agresivo para las mujeres que para los hombres:

Hombre, trabajar en la calle siendo una mujer siempre es más complicado que siendo un hombre, sobre todo en invierno... que se hace de noche antes y eso. Yo en general me siento segura, pero dependiendo de qué calles y a qué horas a veces no. [Entrevistada 23, entrevistadora del INE con discapacidad]

Por último, una entrevistada enfatiza el hecho de que, en ocasiones, espacios donde las personas racializadas se sienten integradas se perciben como más seguros, y además aumenta su satisfacción:

Lo que más me gusta es, supongo que trabajar, fue en una asociación de estudiantes y amigos de Guinea Ecuatorial. Que es una asociación de jóvenes, que lo que hacíamos era unas becas, y los que traíamos estudiantes, a estudiar aquí a España, a Barcelona, más concretamente. [...] Sí, sí [se sentía más cómoda], porque aparte, todos éramos negros, la mayoría [Entrevistada 10, auxiliar administrativa, negra].

Tema 6. Condiciones laborales: tipología de contrato, formación, salud laboral y salario

En este apartado, se presentaron algunas respuestas negativas, como aquellas que aludían a **condiciones laborales** que las mujeres criticaban de manera explícita, así como todas las que dichas críticas se ejercían de manera involuntaria (por ejemplo, un trabajo a tiempo parcial cuando se deseaba uno a jornada completa). No obstante, otras mujeres han expresado que sus condiciones laborales son equitativas o han hecho alusiones a las mismas en **tono positivo**, marcadas por un lenguaje que sugiere que las entrevistadas se sienten cómodas con sus horarios, retribuciones, duración de la jornada, o la tipología de contrato. Entre estas, se destacan especialmente las **mujeres con discapacidad**, una **tendencia** que se ha venido observando a lo largo de esta investigación.

Por otro lado, también cabe destacar las **notables diferencias entre las respuestas de las empleadas públicas** (que en general valoran muy bien sus condiciones), y las que trabajan en empresas **privadas**.²⁵ Y, por otro lado, no solo se está impidiendo a algunos colectivos entrar en puestos de trabajo con buenas condiciones laborales, sino que, además, se pierde una gran cantidad de talento en sectores como la Medicina:

²⁵ Para acceder a muchos empleos públicos ha de contarse con 1) la nacionalidad española o residencia de la Unión Europea, y 2) un nivel muy avanzado de castellano y catalán. Esta política tiene un efecto restrictivo en sí misma, ya que las mujeres que no cumplan estos requisitos encontrarán imposible su entrada en la administración pública. En un país donde la precariedad se ha extendido más rápido por el sector privado que por el público a raíz de las dos grandes crisis económicas que hemos experimentado (la de 2008 y la posterior a la pandemia de la COVID-19), cabría realizar una reflexión profunda sobre este aspecto. Ello ayudará sin lugar a dudas a comprender hasta qué punto, desde las propias políticas públicas, se contribuye a la precarización de ciertos sectores femeninos (y en este caso también masculinos).

Hombre, ya de cara a inmigrantes y eso no hay, porque con el tema de que necesitan el catalán es casi imposible, imagínate, pídele tú a un médico de China o de Marruecos que aprenda catalán y español a ese nivel, así que nada, *todos catalanes*, ni siquiera latinoamericanos o de fuera de Catalunya porque no saben catalán y el nivelazo que piden es alto, a mí me parece que se pierde un poco de talento, ¿no? Es una estupidez que falten médicos y enfermeras y a la vez haya gente preparada que no pueda entrar, si total nos entendemos todos, que yo entiendo lo del catalán para protegerlo y eso, si yo hablo catalán en casa, pero a mí me parece que en los hospitales deberían mirárselo porque *de inclusión nada, todos catalanes*, y muchas veces la comunicación también en catalán, que sí hay chicos de prácticas que no son de aquí. Diría que incluso todo eso con las mujeres, sí, pero *¿y el resto de las personas qué?* Yo creo que deberían mirárselo. [Entrevistada 25, conserje de hospital, mujer típica]

Se encuentra, en primer lugar, que el acceso al empleo público no siempre es ni paritario ni totalmente abierto; y, en segundo lugar, si bien en muchas empresas todas las personas que ocupan el mismo puesto reciben una igual retribución por ello, se ha visto en apartados anteriores que no existe una igual redistribución de los puestos de trabajo, y que los hombres suelen copar los puestos directivos incluso en ámbitos feminizados donde el número de trabajadoras es mayor.

Además, muchas de las trabajadoras entrevistadas afirman sentirse en una situación precaria porque, aunque trabajan en la Administración pública, el **abuso de la figura del “interino”** en Catalunya está dando lugar a que estas mujeres no perciban su situación laboral como completamente segura y a que piensen que hay dos “clases” de personal trabajando en la administración pública: la de aquellas/os que tienen una plaza fija y cuentan con absoluta seguridad, y la de aquellas/os que continúan con la situación de interinidad. Cabe recordar que **las mujeres ocupan masivamente este tipo de posiciones a priori “temporales”** (el 72%, según datos del Ministerio de Hacienda, 2021), pero que en muchos de los casos se convierte en una constante a lo largo de muchos años. Por tanto, esto afecta el objeto de estudio:

Es que al trabajar en la pública parece como que...haya como dos categorías, ¿sabes?
El de funcionario, ya asegurado, allí siempre y tal... y el de interino que te puedan

mover. Yo no lo veo tan malo, el interino, en el sentido de que... pero que sí, que me voy a presentar oposiciones porque parece que es la obligación esa, ¿no? [...]. Pero yo te digo una cosa... claro es muy diferente estar en cada situación, yo lo veo y digo “joder, unas vacaciones largas, un horario bueno... quiero decir que yo no veo que sea un trabajo con unas condiciones malas”. El salario es normal, es decir, que creo que hay que valorarlo. [Entrevistada 8, maestra, mujer típica]

Aun así, las personas que trabajan en la Administración Pública expresan una mayor satisfacción con sus condiciones, aunque el testimonio de algunas trabajadoras (como el caso de la mujer) de este sector también llama la atención sobre la creciente precarización que afecta también a este tipo de trabajos.

Yo ahora soy funcionaria y tengo una posición muy estable, aunque no siempre ha sido así, ni tampoco es así para las personas que empiezan. La investigación y la universidad están muy precarias, así que no me puedo quejar, pero he visto cómo se ha ido deteriorando todo desde la crisis de 2008, lo que pasa que a mí ya me pilló dentro. [Entrevistada 21, catedrática de astrofísica, mujer típica]

Yo sí noto un deterioro. Incluso ha ido fluctuando. Hace cinco años a los profesores interinos no nos pagaban la media hora del patio ¿no? Que a todos nuestros compañeros se las pagaban, digamos, a los que eran fijos. Y a nosotros no. Teníamos el mismo contrato, que se suponía que era de 9 a 11, de 11:30 a 2... y luego hay unas horas con los profesores trabajamos en casa. Nuestra jornada laboral es de 37 horas y media, y 7 horas y media son de trabajo en casa. A los interinos nos pagaban el 82% porque no nos pagaban ni el trabajo en casa, ni el patio. [Entrevistada 4, maestra, lesbiana]

En la misma línea se expresa la *entrevistada 7*, que explica que, aunque trabaja como correctora lingüística en una institución pública, su contrato se sigue alargando como “temporal” de manera irregular. Sin embargo, sí percibe que sus condiciones —no solo el salario, sino también las vacaciones, las bolsas de horas para asuntos personales, o el horario— son muy buenas en comparación con otros sectores:

A ver, aparte de esto... [la situación irregular de su contrato] yo estoy contenta, ¿eh? El salario es digno, muy digno —a mi parecer por lo menos—. Las vacaciones también, porque además de la parte... de los 22 días que tenemos de vacaciones,

tenemos días de asuntos propios. Tenemos como una bolsa de horas de conciliación para uso personal si tienes que ir al médico, si tienes un asunto personal o lo que sea, en ese sentido bien, la verdad. [Entrevistada 7, asesora lingüística, lesbiana]

También hay una entrevistada que ha trabajado primero en el sector privado y luego en el público, y que puede dar fe de esta diferencia en las condiciones laborales que van más allá del salario: según su testimonio, la presión que recibe para completar su trabajo es mucho menor, no considera que su salario sea malo en relación con el puesto que desempeña, tiene una mayor flexibilidad (se verá en el apartado de *conciliación-maternidad*, que es muy importante para ella), y, en general, muestra una satisfacción elevada con sus condiciones laborales:

Cuando trabajaba en La Caixa, ganaba más dinero. Pero, por ejemplo, tenía mucho estrés [...] Y con respecto al trato que tenía de los jefes, era mucho peor. En cambio, ahora aquí estoy en un trabajo que no es el trabajo de mi vida, ni mucho menos. Pero tengo unas condiciones laborales que son buenas. No me pagan mal para ser auxiliar administrativa. Tengo *flexibilidad* laboral para poder entrar en diferentes horarios. También tengo tres pagas. Y luego, pues hay medidas de *conciliación* familiar. Porque tienes una *bolsa de horas* para gastar en temas familiares, ¿no? Y tienes unas *vacaciones* bastante extensas. [Entrevistada 10, auxiliar administrativa, negra]

Sin embargo, no siempre se cumple la regla de que las trabajadoras del sector público son las únicas que se muestran satisfechas con sus condiciones laborales. También algunas entrevistadas que desempeñan su actividad en el ámbito privado lo están. Ahora bien, es cierto que los dos ejemplos siguientes pertenecen a empleadas de sectores tecnológicos, que se caracterizan por ser los que mejor tratan a sus empleados en relación con el objeto de estudio analizado en este punto.

Sí, tengo el contrato que quiero. Y sí, mi paquete de condiciones está bastante bien. Estoy muy contenta. Tenemos seguros de vida, plan de salud... y formación, demasiada. [Entrevistada 5, Manager de Recursos Humanos, latina]

En general lo valoro bien [condiciones]. Me dieron el dinero que yo quería, que yo le había pedido. Piensa que con las ventas es siempre un fijo y un variable. [Entrevistada 13, Business Development Manager, italiana]

También la *entrevistada 15*, que trabaja para un restaurante japonés, comenta que tiene algunos beneficios que parecen impensables para otras personas que trabajan en su sector, como un viaje anual para visitar su país de origen.

Mira si hay cosas bastantes positivas y negativas, primero el sueldo que está bien, porque con ese sueldo puedo cubrir todos los gastos cada mes y también puedo ahorrar bastante para seguir estudiando y es más fácil para hacer luego un buen viaje; y también el bienestar, por ejemplo, la empresa me ofrece que cada año me cubrirá mi viaje a Japón y cuando yo esté en Japón y me entren ganas de viajar a Tokio, a la capital o a otro lado, estos gastos también la empresa me los va a pagar todos sí, sí, sí es la parte positiva. [Entrevistada 15, anfitriona, asiática]

La *entrevistada 29* [ingeniera mecánica, lesbiana] habla sobre cómo son precisamente sus condiciones laborales las que le impiden moverse a otra empresa, en la que quizás estaría más cómoda porque, según ella misma ha expresado anteriormente, no se encuentra totalmente integrada en su empresa automotriz debido a la **fuerte masculinización del sector**. También enfatiza, como han hecho algunas empleadas del sector público, que las buenas condiciones con las que ella comenzó han desaparecido, y que las personas que ahora empiezan no cuentan con los mismos beneficios que le ofrecieron a ella. Sí es consciente, dice, de que desempeñando esa misma labor en otros países su salario sería mucho mayor, pero en este momento no está dispuesta a moverse.

Las condiciones están muy bien y por eso no me voy. Me han ido subiendo un poquito cada año y cuando entré pagaban mucho a los ingenieros, eso ya no pasa y por eso no me planteo seriamente moverme. [...] Sí sé que en Alemania o Dinamarca ganaría el doble, pero bueno, es lo que se dice siempre, quizá no estoy dispuesta a sacrificar mi calidad de vida cuando salgo del trabajo. Así que un diez le doy a las condiciones. [Entrevistada 29, ingeniera mecánica, lesbiana]

Otras entrevistadas especifican con qué aspectos de la pregunta —que es amplia y abarca muchas realidades— están satisfechas y con cuáles no. Por ejemplo, la *entrevistada 6* (Gestora de Recursos Humanos, mujer típica) afirma estar contenta con el tipo de contrato que tiene (fijo) y con su salario, pero piensa que su organización no le deja tiempo suficiente para continuar formándose y además no le paga las horas extraordinarias de trabajo:

Bueno, en general me parece que está bastante bien lo del salario. ¿Vale? Por ejemplo, las horas extra que hacemos... pues eso no está muy bien, porque realmente no te las pagan. Al tener una parte salario variable, es como que tú si tienes que hacer más horas, pues bueno es que tienes el variable y tienes que llegar. Respecto a formación sí que siento que al principio estaba bastante contenta con la formación... ahora ha bajado bastante... yo supongo que porque también estamos en momentos que hay mucha faena y no te puedes dedicar a eso. [Entrevistada 6, consultora de recursos humanos, mujer típica]

Las mismas quejas expresa la *entrevistada 9* (profesora de instituto, afroeuropea), entre las que, además, incluye el salario, el cual cree que no está equilibrado con la excesiva carga de trabajo que se le impone.

De salario, para lo que me exigen en ese cole, yo creo que mal. Pero bueno, no cobro menos que los demás. Si no que para lo que te exigen, la cantidad de horas, cobras poco. Y me retienen mucho, porque claro no tengo nada que desgravar, ni pisos, hijo, ni matrimonio, ni nada. Y del resto... sí, creo que tengo buenas condiciones, aunque siempre quieres más. Pero es un sitio que cuando yo quiero hacer formaciones, evidentemente no me van a pagar una carrera, pero que te pagan la formación. Si dices “he visto ese curso que tal...” y te lo pagan. El año pasado hice muchos. [Entrevistada 9, profesora de instituto, afroeuropea]

La *entrevistada 26* sí considera que teniendo en cuenta su formación (ingeniería aeronáutica) y su experiencia (4 años en el sector) las condiciones no son buenas, específicamente el salario. Tampoco le pagan las horas extra que realiza y, además, señala que las personas con contrato fijo dentro del sector privado ya no sienten un grado alto de seguridad frente a un despido, algo que coincide con los datos de despido:

Hombre, las condiciones pueden ser mejores para la formación que tengo, no sé. Cobro 28.000 euros brutos al año, que tampoco es una locura, y luego pues el contrato es fijo, pero te pueden echar en cualquier momento, así que no diría que son muy buenas condiciones. Trabajo a tiempo completo, pero las horas extra ni las huelo, y hago bastantes. [Entrevistada 26, ingeniera aeronáutica, mujer típica]

Como se ha visto, ninguno de los testimonios anteriores correlaciona sus condiciones con el hecho de ser mujer o de pertenecer a grupos vulnerables, algo que explicita la siguiente

entrevistada, quien, pese a no estar satisfecha, dice no poder atribuirle la situación ni a su género ni a su orientación sexoafectiva:

Las condiciones laborales, están bien, pero, o sea tampoco conozco nada más, es el único trabajo que he tenido así... seguido fijo [...]. Creo que no. No creo que sea digamos por ser lesbiana ni mujer en este caso. Sino porque... o sea. Si fuera en otro departamento, te diría que sí, pero en el mío no. [Entrevistada 2, traductora, lesbiana]

De la misma manera lo expresa la *entrevistada 19* (dependienta tintorería, discapacitada), aunque en la tintorería donde ella trabaja solo hay mujeres, y la propia jefa expresa su voluntad de contratar exclusivamente mujeres:

¿Las condiciones? Pues bueno, regulares. Cobro el mínimo, aunque a veces, cuando hay trabajo, estoy aquí diez horas, y cuando no hay pues tampoco es como que me puedo ir antes o algo así. Con las subidas del Gobierno sí nos subieron, que la jefa se quejó incluso delante de nosotras que cómo lo iba a hacer para pagarnos casi mil euros, que ya ves tú... y quería contratar a una chica nueva pero ya no lo va a hacer entonces sí ganamos más pero también tenemos más trabajo. [Entrevistada 19, dependienta tintorería, discapacitada]

Por último, también esta investigación ha tenido la suerte de contar con el testimonio de una mujer autónoma, que trabaja como repartidora de comida. Es interesante que dentro de la propia muestra se pueda contar con las **tres tipologías laborales** más extendidas en España y que se tengan testimonios suficientes para contrastar unos sectores con otros. Esta mujer expresa que sus **condiciones** son muy **precarias**, especialmente en lo relativo a la estabilidad, ya que tanto sus horas de trabajo como su salario dependen de la demanda. Además, se ve incapaz de pagar la cuota de autónomos cuando deje de beneficiarse del descuento que se les da a los y las jóvenes. Sin embargo, también comenta que en otros trabajos donde contaría con algo más de seguridad, el salario era menor:

Estabilidad cero, ni en lo que gano ni en el empleo en sí, eso tampoco me permite hacer muchos planes porque no me darían una hipoteca sabes, y a veces tengo mucha ansiedad porque no sé cuánto voy a aguantar así o cuánto voy a ser capaz de ganar en un mes, pero en muchos trabajos que miré me pagaban menos, aunque también trabajas menos y tienes un poco más de seguridad, muchas veces me planteo buscar otra cosa, pero no hay mucho que pueda hacer. Y aquí tampoco tienes el miedo de

que te echen, como eres autónoma pues no es como una empresa, en principio si no pasa nada gordísimo una vez que has entrado no te suelen ‘apagar’ [Entrevistada 30, repartidora Deliveroo, mujer típica].

Se han encontrado testimonios en los que diversas situaciones de vulnerabilidad — unidas al hecho de ser mujer—, precarizan la situación de las trabajadoras. En el siguiente ejemplo está la respuesta de una mujer inmigrante que trabaja en el sector de la limpieza, y que, como muchas otras personas, comenzó haciéndolo de manera irregular:

Lo que pasa, que en realidad la empresa no se ocupaba mucho, no lo sé, no se preocupan mucho de ello, porque para ellos era mucho mejor... no pagaban Seguridad Social... y, o sea, para ellos era mucho mejor pagarnos en negro. [Entrevistada 3, limpiadora, boliviana]

En el caso del testimonio de una mujer inmigrante que se describe a continuación, la empresa ni siquiera les daba un porcentaje extra a sus trabajadoras. Es decir, que, contratando mujeres inmigrantes, se ahorraban todas las cotizaciones a la Seguridad Social, pero tampoco había un intento de compensar el perjuicio que les estaban ocasionando a sus empleadas, que continuaban trabajando sin disfrutar de ninguno de los derechos que los trabajadores y trabajadoras poseen en el país:

Ellos nos pagaban digamos mis horas trabajadas y ya está. Lo que yo hacía me pagaban, ya está, por eso que mucha gente, bueno en esta empresa mucha gente entró y salió, claro, mucha gente, porque mucha gente venía con el fin de querer tener el documento, pero aquí mi jefe en aquellos entonces... era difícil que tras que llegue a uno le ponga el documento. [Entrevistada 3, limpiadora, boliviana]

Podría argüirse que cualquier persona que trabajase en esa empresa de limpieza tendría las mismas condiciones. Preguntada por ello, la entrevistada lo niega, diciendo que las personas migrantes eran las únicas que trabajaban en negro. Sin embargo, se comenta que las de nacionalidad española nunca trabajan en esas condiciones. Ello demuestra que este tipo de abusos estaban dirigidos a un sector poblacional muy específico —y que es objeto del presente estudio—:

Éramos solo nosotros. Y yo creo que por eso se han salido o se han ido. Porque ellos [los españoles] decían que claro era el trabajo mucho y el pago era poco. [Entrevistada 3, limpiadora, boliviana]

Es decir, que, según las impresiones de la entrevistada, las personas españolas no aceptaban unas condiciones que las migrantes se veían obligadas a aceptar. Esta mujer no piensa que los salarios fuesen diferentes, pero el hecho de que no les hiciesen un contrato legal era motivo suficiente para que las personas españolas rechazasen el trabajo. De hecho, al principio ni siquiera recibían un salario como tal, sino que se les pagaba por cada piso que limpiaban. La entrevistada considera que esas condiciones eran demasiado duras para las personas españolas. Es curioso que esta mujer culpabiliza, en cierto modo, a esas mismas trabajadoras que consideraban la carga excesiva para las condiciones laborales que tenían, diciendo que les gustaban “las cosas un poco más fáciles; más livianas, no forzadas”. Según ella, había que cumplir con la carga de trabajo sean cuales fueren las circunstancias bajo las que este se realizase. Dentro de esa estructura mental podemos entender perfectamente por qué las personas migrantes (especialmente las mujeres), ocupan los sectores más precarizados del sistema laboral español:

Ellas querían ir a su ritmo, a su aire... por es yo siempre la miraba y decía “como que es un poco más difícil para ellas”. Y sí, sí. Y se terminaron yendo. O sea, no aguantaban el ritmo de trabajo. Dijeron que era pesado. Dijeron “no, es muy pesado”, y terminaron yéndose: una se fue a cuidar ancianos, la otra chica también se volvió a su país [corrige], a su pueblo o no sé dónde, y pues nosotros nos quedamos aquí. [Entrevistada 3, limpiadora, boliviana]

Una situación similar expresa la *entrevistada 11* (ingeniera, latina, lesbiana). Además de tener una situación de **extrema sobrecualificación**, (es ingeniera mecánica, latina, y homosexual, pero comenzó haciendo labores de limpieza en España), expresa que no se le pagaban las horas extraordinarias. Tampoco tuvo ningún aumento de salario en un período de diez años, con lo que iba perdiendo poder adquisitivo. Ello se tradujo en un empeoramiento progresivo de sus condiciones laborales que ya eran precarias desde el primer momento.

Entonces claro, todo aumenta, el IRPF, todo... o sea, todo... todo aumenta, y el salario [...] no ha aumentado absolutamente nada. [Entrevistada 11, ingeniera, latina, lesbiana]

También la *entrevistada 12* (vendedora, cubana), piensa que los empleadores son conscientes de la situación de vulnerabilidad de las mujeres en situación irregular, y no

tienen reparos en aprovecharse de ello. Según ella y al igual que comentaba la *entrevistada 3* (limpiadora, boliviana), estos les exigen labores y condiciones que las personas españolas seguramente no aceptarían. No les pagaban las horas extraordinarias ni de nocturnidad. Se percibe que las personas nativas abandonan el empleo de manera rápida, mientras que las extranjeras no tienen más remedio que aceptar esas pésimas condiciones. Además, estas mujeres pasaban frío en sus puestos de trabajo (que era en la calle), y ni siquiera contaban con un equipo adecuado para desempeñar su labor.

Yo creo que ellos saben por ejemplo que las personas que estamos ahí, que aguantamos las cosas esas, que saben que...que lo necesitamos ¿no?, si no, nos fuésemos enseguida. Eso, la gente que venía, que tenía...o sea, de aquí, los españoles que empezaban a trabajar, a la semana o al mes se iban. Decían “aquí no aguanto” y se iban, o a los dos meses estaban un tiempo en que trataban para otra cosa y se iban; sin embargo, las personas que siempre...que quedábamos ahí todas éramos extranjeras [...] así que nos explotaban porque podían. [Entrevistada 12, vendedora, cubana]

Otros testimonios demuestran un amplio desconocimiento del mercado de trabajo español, así como de la tipología de sus contratos. La *entrevistada 15* (anfitriona en un restaurante, asiática), por ejemplo, no sabe siquiera reconocer si su contrato es temporal o indefinido. Algo que, sin duda, su empleador (hombre) no se ha tomado la molestia de explicar:

Sí, yo creo que... Sí, sí anualmente hay que... [firmar contratos]. [Entrevistada 15, anfitriona en un restaurante, asiática]

Es innegable que dentro del apartado de condiciones hay que tener en cuenta la formación de las mujeres entrevistadas. Se trata de algo que, si bien al comienzo de esta investigación no se consideraba un detalle esencial, se ha percibido que tiene un peso enorme. Ello ha dado lugar a que se considere como un dato más para tener en cuenta a la hora de realizar los análisis pertinentes.

La *entrevistada 24* (auxiliar de comedor, mujer típica), que trabaja en un comedor escolar (según cuenta no puede acceder a otro tipo de trabajos a causa de su baja formación), expresa unas condiciones muy duras. Tiene un bajo salario, un contrato a tiempo parcial involuntario, y una jornada partida que la obliga a ir y venir de su casa (situada en un punto

alejado), para cobrar, en ocasiones, tan solo una o dos horas. Como en casos anteriores, desconoce el tipo de contrato que tiene, pero asume que es temporal porque lo firma “de vez en cuando”. De ello se desprende que tampoco existe una regularidad en la renovación. Por último, incide en la idea de que ella, con su formación y edad, no podría encontrar ahora otro trabajo, lo que la convierte en una persona muy vulnerable y que tiene que aceptar cualquier condición que le quieran imponer:

Yo no sé muy bien qué tipo de contrato tengo, lo firmo de vez en cuando así que supongo que es temporal y ahí pone las horas que hago, aunque siempre termino haciendo más y además todo el tiempo que me ocupan los desplazamientos sabes, ya llevo un par de años así y mis hijos me dicen que pregunte cuándo me van a hacer fija, pero me da miedo, sí, me da miedo porque esta gente se ha portado bien conmigo y no quiero tirar más de la cuerda, ¿dónde me iba a ir si no? Yo no puedo encontrar otro trabajo y más como está la cosa ahora, no no, yo me quedo aquí hasta que me echen. [Entrevistada 24, auxiliar de comedor, mujer típica]

Por último, algunos comentarios positivos de mujeres con discapacidad hacen reflexionar sobre dos aspectos: continúa la línea en la que estas personas se sienten agradecidas por la posibilidad de desempeñar un trabajo, independientemente de las condiciones. Por otra parte, acentúan cómo algunas políticas implantadas para luchar contra la inequidad están dando sus frutos sin perjudicar a otros sectores. Por ejemplo, la *entrevistada 14* (orientadora laboral, discapacitada) señala que no piensa que cobre menos que los demás, y que, gracias a los beneficios fiscales que el Estado le otorga, su salario neto será con toda probabilidad incluso superior al de sus compañeras/os.

No hay diferencias. En ese sentido, no hay... A no ser que claro, yo al tener discapacidad, pues a lo mejor a mí, me retienen menos en Hacienda, por ejemplo. Entonces, a mí el que me descuenten en nómina será menos que a lo mejor una persona que no tenga discapacidad en ese sentido. [Entrevistada 14, orientadora laboral, discapacitada]

Por otro lado, la *entrevistada 23* (encuestadora del INE con discapacidad) afirma que cuenta con unas buenas condiciones, siendo consciente de que su discapacidad es un escollo que podría llevarla a una situación más precaria que la de las trabajadoras sin discapacidad trabajadoras en España. No es extraño, por tanto, que los índices de satisfacción de este

grupo (en principio de los más vulnerables) sean los más altos de la muestra. Se enfatiza cómo la implantación de políticas de apoyo hacia estos grupos tiene un impacto muy positivo en su desarrollo laboral.

Tema 7. Lenguaje y comunicación

En este apartado, algunas de las entrevistadas realizaron una crítica explícita por falta de paridad o inclusión en el **lenguaje organizacional**. Las mujeres nativas, heterosexuales y blancas fueron las que más criticaron este tema en sus empresas. Esto podría deberse al hecho de que las mujeres que no sufren ningún tipo de discriminación analizada —más allá del género— son más conscientes de este tipo de *microagresiones*. Preguntadas sobre la imagen y lenguaje de sus compañías, puede encontrarse en muchas de ellas una falta de diversidad o inclusión por motivos diversos. El primero de ellos sería que, pese a ser organizaciones cuya fuerza laboral es diversa, no existe una intención explícita de que esto se represente. A continuación, se verá un ejemplo en el que la entrevistada manifiesta que no se invierten los recursos necesarios, incluso aunque sí existen conversaciones donde se asume que hay mujeres dentro del sector —pero que no se las representa como debiera—:

Es un sector muy machista, que es el sector del diseño 3D, y de hecho muchas veces también se comenta esto, no... que... pues que... un poco inciten también a que participen las mujeres, porque al final parece que solo hay hombres. ¿no? En ese sector. Y no es verdad. [...] Además son bastante racistas, y rácanos. O sea, de ir a pagar menos, de ir a... o sea, no. No hacen cosas de estas, digamos, inclusivas.
[Entrevistada 2, traductora, lesbiana]

En la misma línea se expresa la *entrevistada 6* (consultora de recursos humanos, mujer típica) que señala además un tema interesante. Según ella, no queda claro si los hombres que dirigen su empresa quieren copar la imagen que se proyecta, o si es la propia mujer que ocupa un puesto ejecutivo la que decide quedarse en la sombra.²⁶

²⁶ Sería interesante profundizar, en estudios venideros, sobre cuál es la actitud de las mujeres respecto a este apartado, ya que es probable que hayan interiorizado algunos sesgos de género que, de manera inconsciente, les impiden erigirse como *protagonistas* de sus organizaciones:

No, la verdad que no, que eso no está muy bien controlado, porque por ejemplo normalmente cuando salen los CEOS en periódicos y tal, son cuatro, y siempre salen los dos mismos, que son los típicos, pues los hombres jóvenes, exitosos y tal... y la mujer nunca sale; no sé si porque la mujer no quiere hablar mucho, si porque lo hacen así porque son los que dirigen la comunicación... pero no tienen una comunicación inclusiva, o sea no destaca por eso la empresa. [Entrevistada 6, consultora de recursos humanos, mujer típica]

Precisamente esa imagen de **hombre joven y exitoso** que se asocia con la figura del **emprendedor** tiene peso en otras empresas y sectores. La *entrevistada 13* (Business Development Manager) afirma que, en su ámbito de trabajo (el sector tecnológico), es muy importante presentarse de manera **agresiva**, algo que ella misma asocia a lo masculino. Esto le ha supuesto una dificultad en su carrera por el ascenso, y no porque ella no posea ese *lado* más agresivo, sino porque le es muy difícil mostrarlo cuando está trabajando:

Otra cosa, creo, que he aprendido: si eres mujer, puede ser que, en el [sector] IT, no sé si en otro sector es así, tiene que presentarse como muy powerful, muy poderosa [...]. Y creo que esto me ha afectado un poco porque, porque yo creo que de primera cara no parezco tan strong, pero al final creo que soy muy strong, más strong que otros, pero creo que no se ve, pero eso me ha afectado. [Entrevistada 13, Business Development Manager, italiana]

Esta misma empleada especifica un poco más adelante que su industria está llena de estereotipos asociados a los hombres y las mujeres. Según ella misma cuenta, en el sector de ventas de las empresas tecnológicas solo tienen posibilidades de progresar dos tipos de trabajadores: el hombre que se presenta con un gran conocimiento del tema y adopta una actitud agresiva, o las mujeres que destacan por sus atributos físicos, que, según los ejecutivos de estas empresas, harán más fácil la compraventa de sus servicios, puesto que los clientes (generalmente hombres) *aprecian mucho la belleza de las mujeres*. Cuenta un ejemplo específico: el de la última mujer a la que contrataron:

Para ellos prefieren una persona que tenga toda... esta apariencia [...] Es muy guapa. Es alta, delgada, con los ojos azules, rubia, y además se hicieron comentarios de este tipo como ah, este Manager ha contratado a una chica que está muy buena... [Entrevistada 13, Business Development Manager, italiana]

La misma reflexión hace la *entrevistada 6*:

Ya te digo, los comerciales, creo que del equipo comercial de Madrid... solo hay dos chicas... y el equipo comercial a lo mejor son 40 personas. [...]. Porque es que depende mucho también del sector: a lo mejor si tú necesitas una comercial a pie de calle, que en plan pues... es de ese que llamas... pues digamos que la apariencia hace mucho ¿vale? Tú vas a abrir la puerta generalmente no... pues a una tía más guapa, que no sé qué, que no sé cuántos... [Entrevistada 6, consultora de recursos humanos, mujer típica]

Más allá de la masculinización que, en general, proyectan las empresas de ciertos sectores en su comunicación y lenguaje internos, algunas entrevistadas también han señalado la falta de inclusión de ciertos colectivos, o, directamente, los insultos o comentarios racistas/homófobos que se realizan incluso en las reuniones de distintos departamentos:

No sé, como una vez que la directora mandó un e-mail felicitando a alguien que había hecho algo muy laborioso diciendo “esto es cosa de chinos...” [risas]. Entonces yo le contesté el e-mail a la directora. Yo hago ese tipo de cosas. *O llevaba un registro de las racistadas que decían los otros profesores....* Cosas así. Bueno, racistadas y cosas homófobas... y de todo. Todas las cosas que no se deben decir. [Entrevistada 9, profesora de instituto privado, afroeuropea]

En cuanto al análisis interseccional, varias entrevistadas llaman la atención sobre la composición de la fuerza laboral. Se trata de un aspecto interesante, muy relacionado con los apartados anteriores. **¿Cómo podría representarse una diversidad que no existe?** Como se verá a continuación, esta es una de las grandes preocupaciones de algunas entrevistadas: primero habría que contratar a mujeres o promoverlas hacia puestos de responsabilidad para después integrarlas en las políticas de comunicación y lenguaje de la empresa. Si no, se estaría creando una falsa imagen de organización diversa cuando en realidad no lo es. Así que, para estas trabajadoras, hablar de cómo proyectar una imagen de diversidad cuando dicha diversidad no existe se convierte en una tarea un tanto absurda. Algunos ejemplos:

En lo de la comunicación y el lenguaje tenemos un problema, no es nada inclusivo. *Aún se sigue con la imagen del científico loco y friki, por eso te decía antes que es bueno tener **referentes** como yo* [catedrática de astrofísica]. No se piensa en una

mujer más o menos normal cuando se habla de ciencia en el ámbito de las matemáticas o la física. Es algo que en los últimos años se está intentando cambiar, y bueno, algo hay nuevo, pero poco. Por ejemplo, el otro día hicieron un anuncio sobre una conferencia de física y todos en el cartel eran hombres, y cuando les preguntas dicen que hay poquísimas mujeres y que era lo que tenían a mano en ese momento. Pero yo creo que hay que hacer un esfuerzo porque, si no, esto no lo arreglamos en la vida. *Y en el lenguaje lo mismo, siempre en masculino*, yo sí me siento invisibilizada porque nunca se usa la palabra “científicas”, ni siquiera aunque yo esté presente. [...] Ahora que lo pienso, sí que en los carteles y conferencias *hay muchas personas de fuera, pero todos son hombres. Es como si lo internacional diese “caché”, pero lo femenino se lo quitase*. Hay investigadores de toda Europa o Norteamérica, eso es la bomba, pero no veo que se esté haciendo un esfuerzo por las mujeres. [Entrevistada 21, catedrática de astrofísica, mujer típica]

Las *entrevistadas 4* (maestra, lesbiana) y *26* (ingeniera aeronáutica, mujer típica) también profundizan en el tema. La primera de ellas afirma que, si bien es fácil representar la diversidad del alumnado (que sarcásticamente afirma que casi la deberían esconder, en el sentido de que eso puede perjudicar la imagen del colegio y generar el problema de que haya padres que no quieren llevar a sus hijos e hijas a estas escuelas e institutos), es también muy complicado representar la inexistente diversidad del profesorado.

Diría que depende de la escuela en la que estés. Por ejemplo, en concreto, en la que yo estoy ahora ya hay esa diversidad... “la intentaríamos esconder” [risas]. O sea, no podríamos esconderla. En otros coles, como por ejemplo el Altamar, sí que se intenta en las fotos... no todo el mundo, pero cuando es algo general sí que se ve, sobre todo en cuanto alumnado, ¿eh? Más que en cuanto a profesorado. Y en cuanto a... es que *tampoco te encuentras muchos profesorados de otras nacionalidades*. [Entrevistada 4, maestra, lesbiana]

¿Lenguaje inclusivo? (risas). Qué va. No, no. Es que yo creo que se olvidan de que hay mujeres, especialmente en los ámbitos técnicos. Además, para mí lo importante son las políticas, que entiendo que *el lenguaje y la imagen son importantes, pero, si no hay mujeres, ¿qué lenguaje van a usar?* [Entrevistada 26, ingeniera aeronáutica, mujer típica]

Por tanto, podría decirse que **muchas mujeres subordinan este apartado al de una equilibrada composición de la empresa**. La siguiente entrevistada, de procedencia árabe, sí apunta a uno de los focos de los estudios interseccionales. En el supermercado donde trabaja, la presencia femenina es mayoritaria y suele estar bien representadas, e incluso se están haciendo esfuerzos por incluir la imagen de hombres “típicos” haciendo tareas típicamente femeninas, como la compra. Pero a ella, dice, *le hubiese gustado que se pensara un poco más allá del modelo de hombre catalán*, ya que “este país”, dice, “es diverso”, pero *ella no siente que esté representado de esta manera*. En su opinión, que diversas compañías empiecen a promover la imagen de hombres árabes realizando tareas típicamente femeninas puede desembocar en que comiencen a hacerlas porque se vean representados en las imágenes o a través del uso del lenguaje:

Estaban haciendo una foto para una promoción y hablaban de que tenía que salir un hombre con sus hijos haciendo la compra. Claro, el hombre era español, yo creo que ni se les pasó por la cabeza que fuese de otra nacionalidad. *A mí verme un poco... no sé, no sé cómo decirlo, “representada” en este tipo de cosas sí me ayuda*, aunque soy española, pero este país es diverso y muchas veces las imágenes no representan eso. [...] me hubiese gustado ver a un hombre con aspecto árabe en esa foto, rompiendo estereotipos. Que es cierto que hay pocos que van solos, pero coño, precisamente si ven esas imágenes pues a lo mejor alguno se anima a ir a comprar. Yo sí creo que es importante. [Entrevistada 28, cajera de supermercado, árabe, musulmana]

También hay algunos testimonios de mujeres trabajando en compañías que están empleando un lenguaje inclusivo y una imagen diversa, normalmente impulsados por las políticas de sus planes de igualdad. Por ejemplo, la *entrevistada 5* cuenta que los personajes de los videojuegos que desarrolla su compañía son *muñecos*, lo que evita la discriminación —o que se dé una imagen masculinizada en este tipo de sector tan típicamente copado hombres jóvenes y niños—. Es una medida en principio simple y que, sin duda, destaca por la imagen tan inclusiva que genera:

Mayormente son muñecos, pero hubo uno que lanzamos hace mucho tiempo que era, eh... como un juego de cartas de solitario, y el personaje principal era una chica. Pero... son muy pocos los personajes que son en forma de humanos. Casi todos son

muñequitos. Entonces dejamos a todo el mundo contento (risas). [Entrevistada 5, Manager de Recursos Humanos, latina]

También la *entrevistada 7* (asesora lingüística, lesbiana), que trabaja estrechamente con los servicios que ofrece la universidad tanto de catalán como de castellano, relaciona esa imagen y lenguaje inclusivos con el hecho de que la propia composición de los cursos es muy diversa —ya que está destinada a estudiantes extranjeros—. Por tanto, y en cierto modo, se comprueba que, efectivamente, una vez que la estructura de las organizaciones es diversa, esta suele quedar bien representada. Ello indica que el principal problema está en la infrarrepresentación que hemos analizado anteriormente, aunque sea cierto que después también deben hacerse esfuerzos por proyectar imágenes equitativas:

[Respecto a las imágenes y vídeos que cuelga su organización] Todo en Sants eso sí... entonces se ve la cara de la administrativa con una chica de espaldas que recibe información; después una chica de dinamización, pues también, que está hablando con una chica extranjera y que le está contando algo... después la profe de catalán dando clases con el aula llena de extranjeros... y entonces bueno, ellos pues sí pues... salen... sale gente de la unidad, sí. *Es muy inclusivo*, porque claro, al ser los alumnos extranjeros, sale todo tipo de gente. Sale de todo tipo. [Entrevistada 7, asesora lingüística, lesbiana]

La misma visión es expresada por la *entrevistada 30* (repartidora Deliveroo, mujer típica):

En mi empresa sí que la publicidad es así inclusiva. Claro, es que hay mucho inmigrante también porque es un sector muy precario... y entonces en los anuncios sí aparece siempre algún chico negro, y también aparecen mujeres, aunque seamos muy pocas, o eso creo. [Entrevistada 30, repartidora Deliveroo, mujer típica]

Se encuentran también testimonios de organizaciones que incluso convierten la diversidad en su lema organizacional:

Uno de los lemas era que... éramos una familia, ¿no? Y entonces, se hicieron varios videos de YouTube, en los que se entrevistaba familias... Una familia japonesa, otra latinoamericana, y también unos italianos... Y... bueno, se hacia ese tipo de publicidad, ¿no? [Entrevistada 11, ingeniera, lesbiana, latina]

Se grababa todo allí... y en el centro también, bueno, bueno van también familias... familias de la... de ese entorno LGTB [...]. Parejas de mamis, parejas de papis con sus hijos, y bueno, pasan un buen rato ahí. [Entrevistada 13, Business Development Manager, italiana]

Incluso la *entrevistada 13*, que había explicado los valores tan masculinizados que están arraigados en el sector de las ventas en IT, afirma que su empresa sí tiene políticas de representación de la diversidad:

En mi curso de training, donde estoy ahora, hay un chico negro y una de las trainers que tenemos he visto que tiene una mano con problemas, por lo tanto, lo han contratado, todavía... tiene una discapacidad en la mano. No sé si es inclusivo o no, pero *sí, creo que intentan balancear un poco la cosa*. [Entrevistada 13, Business Development Manager, italiana]

Y otras entrevistadas llegan a decir que, incluso habiendo un número reducido de inmigrantes, su organización *sí muestra una imagen inclusiva*, especialmente con las personas migrantes y racializadas (aunque no hacen referencia a la diversidad sexual o a la discapacidad). Sin embargo, en este segundo verbátim se observa de nuevo el tema que se ha venido tratando: el de hasta qué punto es ética la representación de un colectivo que no existe, especialmente si la proyección de esta imagen inclusiva no se corresponde con la composición real:

Yo sí veo un esfuerzo por ser inclusivos, tanto con las mujeres como con otros grupos. En todas las comunicaciones se intenta ser inclusivo, incluso con inmigrantes, que hay poquísimos, pero sí se intenta, y cuando se hace un anuncio o algo de eso, si es a lo que te refieres con imagen, pues también, hay una intención clara de incluir a todo el mundo. [Entrevistada 23, encuestadora del INE con discapacidad]

Aquí hay niños de varias procedencias, aunque la mayoría están becados y yo diría que tampoco son muchos, pero cuando hacemos fotos en el comedor y eso incluso me han pedido que los saque delante para dar esa sensación. Pero los colegios concertados son un poco pijos, sabes, realmente los niños de fuera no pueden pagarlo, incluso algunos van al cole, pero no al comedor. Yo creo que lo de dar esa sensación es un poco patraña, la realidad es que quien lo puede pagar son familias más

acomodadas, pero *los directores sí quieren dar esa sensación de que aquí hay de todo cuando no es la verdad.* [Entrevistada 24, auxiliar de comedor, mujer típica]

En cuanto al lenguaje, la *entrevistada 6*, que trabaja como técnica de selección en una ETT, narra cómo las políticas de equidad están teniendo un fuerte efecto en cómo estas empresas anuncian los puestos de trabajo.

En las ETT es muy importante en cualquier anuncio que tú pongas, poner camarero o camarera, porque es que si no incluso a veces puede haber ver multas y tal... y puede haber problemas por discriminaciones y eso... o sea eso sí que está muy mirado al detalle porque ha habido problemas antiguamente por estas cosas, entonces tú siempre tienes que poner en cualquier anuncio género masculino, género femenino... [Entrevistada 6, Gestora de Recursos Humanos, mujer típica]

Tema 8. Encuadre profesional y/o valoración del puesto de trabajo

En este apartado, se encuentra que algunas mujeres criticaban de manera explícita su encuadre profesional, por ejemplo, porque realizan tareas para las que están sobrecualificadas o que no tienen una relación aparente con su formación. Por otro lado, otras mujeres han expresado que su encaje en las organizaciones es equitativo y se corresponde con su formación previa. Además, también se realizaron preguntas sobre si se sienten valoradas o no. Cabe destacar que, como veremos en los respectivos verbatims, *todas las mujeres extranjeras han respondido de manera negativa a este bloque de preguntas*, lo que resulta llamativo. Mientras que todo el grupo de mujeres discapacitadas han asegurado sentir que su encuadre y valoración en el puesto de trabajo son positivos.²⁷

²⁷ Se consolida, por tanto —y quizá este es el apartado más ilustrativo de dicho patrón— la tendencia que se viene viendo en apartados anteriores, donde las mujeres extranjeras y las racializadas presentan un mayor porcentaje de respuestas negativas cuando son preguntadas por su situación laboral, mientras que las mujeres discapacitadas presentan respuestas muy positivas al respecto. En la mayoría de las ocasiones, este grupo responde con un nivel de satisfacción por encima de las mujeres consideradas típicas, y que, *a priori*, sería esperable que no sufrieran ningún tipo de discriminación más allá de la vinculada a su género. Estos datos son sin duda sorprendentes, puesto que, si bien la muestra no es lo suficientemente grande como para extrapolar este estudio a patrones generales de comportamiento, sí se nota aquí una polarización muy llamativa. Estos resultados son de interés y serán discutidos tanto en las reflexiones finales de este estudio como propuestos para futuras investigaciones que aborden una temática similar.

Se puede apreciar que muchas mujeres consideran que la labor que desempeñan no encaja con su formación y/o expectativas laborales. Esto ocurre también con algunas nuevas intersecciones que no se habían planteado al principio de la investigación, pero que aparecen y no se quieren obviar. Por ejemplo, las *entrevistadas 1* (maestra, mujer típica), *6* (Gestora de Recursos Humanos, mujer típica) y *7* (asesora lingüística, lesbiana) comentan que, cuando comenzaron sus respectivos trabajos, las invadió la sensación de que no se respetaban las tareas que estaban realizando, y que su opinión no era tenida en cuenta. **Todas resaltan el hecho de que se las infantilizaba.** Es decir, se las trataba como a “niñas pequeñas”, independientemente de que realizasen tareas relacionadas con una posición de becarias o no. Cuando se les preguntó si este hecho tenía que ver con el hecho de ser mujeres jóvenes, o solo con el hecho de ser jóvenes (independientemente del género), todas respondieron que tenían la impresión de que esa misma actitud no se habría dirigido a hombres de su misma edad. Algunos ejemplos:

La primera impresión que se llevaban así si ven a un hombre con el traje, así colocado... pues no miran tanto en el primer momento los conocimientos que pueda tener, *pero claro si ven a una niña que... bueno por mucho que te pongas el traje y los tacones, sigue siendo una niña con el flequillito... pues igual ponen en duda la capacidad y las habilidades que tú puedas tener para desempeñar este trabajo.* Entonces, ya te digo, yo considero que sí, que se me juntaba ser demasiado joven y aparte ser mujer; si hubiese sido hombre, y quizá hubiese sido un poco mayor...
[Entrevistada 1, maestra, mujer típica]

Esta entrevistada hace énfasis también en el tema de la edad: *las mujeres mayores son un grupo muy vulnerable* dentro del mercado de trabajo, especialmente dentro del mercado de trabajo catalán (Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020). Y *quizá, por eso, no se les ha prestado atención a determinadas actitudes que sufren las mujeres jóvenes, víctimas de comportamientos que las infantilizan o que sistemáticamente ponen en duda sus conocimientos y validez para el puesto que desempeñan.* Ambas dinámicas (que no se quiera contratar a mujeres mayores, pero que se trate de una forma paternalista a las jóvenes) son compatibles, pero crean la sensación en las más jóvenes de que son *afortunadas* y, por tanto, de que, sus necesidades no se atienden correctamente. Este punto es fundamental dentro del apartado que se está estudiando, ya que está directamente relacionado con la

valoración del puesto de trabajo por parte de la organización. Y, según parece, *las mujeres jóvenes tienen la sensación de que su labor se minusvalora a causa de su edad y aspecto físico*:

Cuando la jefa me fue a presentar a la vicerrectora de Política Lingüística, como... claro... “¡ay qué joven!” ¿No? Y era como que todo un poco... pero claro la gente simplemente porque te ven tan joven que dicen... “a ver si sabrá suficiente”.
[Entrevistada 7, asesora lingüística, lesbiana]

También hay mujeres que consideran que no se les ha valorado menos por el hecho de ser mujer, y contestan de forma rotunda a la pregunta. La *entrevistada 5* (manager de Recursos Humanos, latina), por ejemplo, comenta que la única vez que eso le ha ocurrido fue cuando otra mujer con menos experiencia que obtuvo una mayor remuneración por el mismo trabajo. Ello le llevó a emitir una queja a sus superiores:

En mi empresa anterior me pasó que... una chica nueva entro a la empresa y tenía menos experiencia que yo, y estaba ganando más que yo —que la estaba entrenando—. Hablé con mi jefe y le dije que no podía ser... pero eso pasa mucho, creo. Pero no tenía nada que ver con ser mujer, porque ella también era mujer.
[Entrevistada 5, Manager de Recursos Humanos, latina]

Idéntica impresión comparte la *entrevistada 14* (orientadora laboral con discapacidad), quien considera que su organización valora y reconoce el trabajo de todas las personas independientemente de su género, procedencia, raza o capacidades: “Es que el equipo es bastante equitativo en ese sentido. Cuando hemos hecho algo bien, nos lo han dicho. Cuando lo hemos hecho mal, también. Pero unos y otros eh” [Entrevistada 14, orientadora laboral con discapacidad].

Incluso algunas mujeres hablan del efecto que han tenido las políticas de igualdad y consideran que ahora sufren una *discriminación positiva (affirmative action)*, como es el caso de la catedrática de Física, que comenta haber pasado por *distintas fases*: desde la *sorpresa* cuando veían a una mujer al principio de su carrera laboral, hasta el hecho de que *ahora se incida mucho en su género* para poner de relevancia los logros que ha conseguido, pese a las dificultades de ser mujer en un ámbito tan típicamente masculino.

Pues yo diría que he pasado por diferentes fases, entre la sorpresa y que se me discrimine positivamente. Al principio mi presencia generaba muchísima sorpresa,

en la universidad, y luego en el departamento, en las conferencias... yo creo que era más sorpresa que otra cosa. [Entrevistada 21, catedrática de astrofísica, mujer típica]

Sin embargo, esta misma entrevistada pone el acento en que eso le **crea una doble presión** (“con las consecuencias positivas y negativas que eso genera” [Entrevistada 21]) porque siente que todos los ojos están puestos en sus investigaciones, lo que significa una doble cara de esa moneda que significa la mayor visibilidad:

Imagina que todo el mundo está pendiente de tu *paper*, pues por un lado es positivo, pero por otro es más fácil que se te cuestione o te encuentren errores. **Es una presión que hombres de mi generación no han sufrido**, ellos llegaban, hacían su trabajo, todo el mundo daba por hecho que estaba bien y punto. [...] Ahora me ocurre lo contrario, que me valoran más el trabajo y, como te digo, a veces me presentan como una de las mujeres pioneras. Pues bueno, bienvenido sea, pero igualmente *te hace sentir diferente*. **Y sigue añadiendo presión porque hay muchos ojos encima de lo que haces**, aunque diría que ahora es de una forma más benevolente que en el pasado, ahora es más con la intención de resaltar lo que he conseguido. [Entrevistada 21, catedrática de astrofísica, mujer típica]

Esta misma entrevistada comenta que *el hecho de no haber sido madre le ha beneficiado*, aunque esa incompatibilidad entre la maternidad y el mundo académico no haya influido en su decisión. Pero sí considera que le hubiese perjudicado, porque *su ámbito es muy exigente y las madres son penalizadas*. Por lo tanto, *considera que encaja y está bien valorada porque, aunque es mujer, no ha sido madre*. Sin embargo, tiene claro que las cosas habrían sido distintas si hubiese tenido que dedicar parte de su tiempo a los cuidados y la crianza:

Claro, *como yo no he sido madre, creo que eso ha influido positivamente*. Porque he podido seguir el mismo ritmo trabajo que los demás. No es algo que haya influido en mi decisión de no serlo, pero sí considero que me hubiese perjudicado, porque nos movemos por sexenios y publicaciones y evidentemente las mujeres tienen menos tiempo para esas cosas. Es decir, que yo he cuadrado porque no soy madre, **yo creo que en la maternidad está la verdadera brecha laboral**, y es ahí donde se tienen que centrar, aunque a mí no me afecte, pero lo considero injusto. [Entrevistada 21, catedrática de astrofísica, mujer típica]

Del mismo modo, entre las mujeres racializadas se encuentran entrevistadas que consideran que no se les penaliza por ser negras, pero sí por ser mujeres.

No, por ser racializada, no [se le ha valorado menos en el trabajo]. Ahora, por ser mujer, seguramente. [Entrevistada 9, profesora de instituto, afroeuropea]

Yo creo que influye más el género que la raza en cómo te ven. Sobre todo, si eres madre. [Entrevistada 10, auxiliar administrativa, negra]

Por su parte la *entrevistada 13* (Business Development Manager, italiana), que había comentado previamente que tuvo que adoptar una actitud masculinizada en su puesto de trabajo, ahora comenta que esa misma actitud es criticada por su supervisor directo, que la califica como una *bitch team leader*:

Mi jefe me dijo tú eras una team leader que... en inglés es bitch, que yo me puse a reír, pero la verdad hubiera tenido que responder: ¿{ser} bitch significa tener siempre propuestas para mejorar?, pues todo el mundo tiene que ser bitch, como yo. Además, *en muchísimas otras ocasiones la gente me decía que yo era demasiado buena, demasiado cariñosa* y, por lo tanto, como ahora soy bitch, por lo tanto, es un ejemplo desde mi punto de vista de cómo no se ha valorado mi labor, porque mi labor era de verdad dar consejos para mejorar nuestro trabajo, ser más eficientes, mejorar... y tú lo vas a etiquetar como bitch. [Entrevistada 13, Business Development Manager]

Dicha actitud crea un sentimiento de *frustración*, de la misma manera que les ocurría a las mujeres jóvenes, puesto que parece que, *sean cuales sean las características que las definen (jóvenes o mayores, dóciles o agresivas) siempre existe una crítica o actitud diferenciada hacia ellas*. Ello al final les genera una sensación de *inseguridad* y de no saber cómo deben actuar para que no se les critique de manera constante. También existen testimonios de mujeres que opinan que *deben trabajar más que los hombres* para que se valore su trabajo, y *especialmente si no son madres*. De nuevo nos encontramos ante la duplicidad de que *las mujeres que son madres piensan que tienen que demostrar que pueden continuar siendo buenas trabajadoras*. Sin embargo, las que no lo son también perciben que las personas de su organización asumen que, si no tienen familia, pueden dedicarle toda su energía y esfuerzos al trabajo:

Yo creo que tengo que trabajar el doble que los demás para que me lo valoren. Además, como no soy madre, todo el mundo asume que tengo todo el tiempo de la

vida para trabajar, y me exigen más. [...] Yo sé que otros jefes de área cobran más que yo, vamos, que me lo han dicho. [...] porque responsabilidades tenemos las mismas, o yo diría que incluso yo tengo más por eso de que como no tengo hijos a mí me lo piden todo. Porque aquí los hombres solo sacan a los hijos cuando les interesa: nunca hablan de ellos excepto cuando el jefe les viene a pedir que se queden un sábado o por la noche, entonces sí, entonces tienen hijos. Yo sé que una persona que hace exactamente lo mismo que yo, gana un 20% más, que me parece una pasada. [Entrevistada 29, ingeniera mecánica, lesbiana]

La entrevistada 29 (ingeniera mecánica, lesbiana) comenta que, más allá de tener la sensación de que se le exige más y de que cobra menos, el hecho de ser de las pocas mujeres de su organización le crea un sentimiento de incompreensión, angustia y soledad, porque ni siquiera puede compartir sus impresiones y/o cotejarlas con las de otras mujeres. Esta misma impresión es compartida por la *entrevistada 26*, quien no considera que encaje bien en su compañía porque hay pocas mujeres y porque a sus compañeros se les valora más, incidiendo en el trato paternalista que se subrayaba al principio de este epígrafe:

*La verdad es que yo no considero que cuadre para nada en mi puesto de trabajo, y **sí creo que se les valora más a mis compañeros lo que hacen que a mí.** Además, **el trato es muy paternalista**, a las mujeres nos regañan más, pero en un tono más suave, como si fuésemos niñas. ¡No puedo soportarlo! [Entrevistada 26, ingeniera aeronáutica, mujer típica]*

También enfatiza la impresión, compartida por otras entrevistadas, de que las mujeres se *quejan menos* y no reivindican sus derechos de la misma manera en que lo hacen los hombres:

Yo creo que los hombres pelean mucho más por sus derechos, en el comité solo hay tíos, y claro, eso hace que se tenga más cuidadito con ellos. Yo siempre me siento un poco desplazada, y además tengo que forzar un carácter muy agresivo, que no me gusta, porque luego lo traslado a otras facetas de mi vida y digo “¿por qué tengo que actuar así si no soy así?” [Entrevistada 26, ingeniera aeronáutica, mujer típica]

También piensa que está sobrecualificada para el trabajo que desempeña, y que incluso *su jefe posee una cualificación mucho menor que la suya* para el tipo de trabajo que realizan:

Mi jefe estudió historia del arte, que es muy respetable, pero trabajamos en una aerolínea y el tío no tiene ni puta idea, todo me lo pregunta, sabes, y yo gano menos que él y tengo un puesto inferior. ¿Cómo se explica eso? [Entrevistada 26, ingeniera aeronáutica, mujer típica]

Muchas entrevistadas dicen estar *sobrecualificadas* para el trabajo que realizan (por ejemplo, la *entrevistada 10*, que desempeña el puesto de administrativa, aunque es licenciada en Económicas). Sin embargo, y como se ha visto al comienzo de este epígrafe, *la mayor frustración se concentra en las mujeres extranjeras*. Sin duda, el hecho de que muchas de ellas estuvieron viviendo de manera *irregular* en España tuvo un *impacto enorme* en el tipo de trabajo que desempeñaban, y, si bien esta es una legislación común y aplicable a muchos países del entorno, no estaría de más recalcar cómo en ocasiones este proceso burocrático tan agresivo conlleva una gran *pérdida de talento*. Ejemplo de ello es la *entrevistada 11*, quien, habiendo completado los estudios de ingeniería mecánica en Latinoamérica, estuvo desarrollando labores de limpieza cuando llegó a España, y ya se ha visto y comentado cómo este sector está enormemente feminizado y precarizado:

Al principio me dijeron que no, que no me podían contratar porque no tenía papeles. Pero luego pasaron unas semanas, y me llamaron. Entonces, empecé a trabajar un trabajo... hice un trabajo muy básico. Eh... yo soy ingeniero, pero empecé... digamos, lo primero que hice al llegar a esa empresa fue coger la escoba, y pasar la escoba... Pero bueno, ponía todo mi empeño y tal, pero ya al final me llamaron y me puse muy contenta porque ya tenía un año sin trabajar. [Entrevistada 11, ingeniera, lesbiana, latina]

Indudablemente, con la llegada del *permiso de trabajo* la situación de esta entrevistada mejoró rápidamente. Ello de nuevo da cuenta de que no eran su formación o capacidades o lo que podía aportar a una empresa lo que la estaba relegando a una situación precaria, sino su condición de inmigrante irregular:

Cuando estaba la otra persona [española], él le decía que, si conseguía tal y cual cosa, pues le iba a dar un bonus. Que iba a tener un porcentaje de lo que ingresara. Sin embargo, cuando yo lo hice no... ni siquiera se mencionó. [Entrevistada 11, ingeniera, lesbiana, latina]

Parece evidente que sí existe en las mujeres migrantes una fuerte intersección entre su género y su procedencia que las relega a una situación muy vulnerable, especialmente si no tienen permiso de trabajo (y aunque pudiesen suponer un valor añadido al país). Lo explica la *entrevistada 12* (vendedora, cubana) quien además comparte su sensación de angustia al ver que está ampliamente capacitada para desempeñar múltiples tareas que aparecen en las ofertas de trabajo pero que ***no puede hacerlo por su situación legal***:

Entonces no podía viajar, no...no podía ni sacarme el carné de conducir, que me lo sacaré ahora, y no podía cambiarme de trabajo; tenía un montón de ofertas o de...de posibilidades ¿no?, porque ahora llevo poco tiempo buscando y mira, no podía acceder a nada de ello por mi situación legal, aunque soy una persona, creo, bastante cualificada. [Entrevistada 12, vendedora, cubana]

Preguntada por su encaje y/o valoración en el puesto de trabajo, contesta que está muy ***sobrecualificada*** (estudió magisterio en Cuba y un máster en Lingüística Inglesa, y habla varios idiomas) y que siempre ha querido buscar un trabajo acorde con su formación. Ahora que ha conseguido la residencia encuentra un nuevo escollo, y es que la mayor parte de la oferta laboral que existe en el ámbito en el que se formó (la educación) se encuentra en el ámbito público, y ***para poder opositar necesitaría la nacionalidad española***:

Pero me quedé en un... limbo [...]. Siempre, siempre. Siempre quise tener un mejor trabajo de acuerdo con mi preparación. O sea, toda la vida estudiando, es como que dices deja ver: hay mucha gente que no estudia, porque no quiere, porque no le gusta, viene, y tú que has estudiado, que te has sacrificado, que uno lo hace, o sea, con humildad ¿no? Pero igual uno dice “ostia, yo me he sacrificado, yo me he preparado, yo he estudiado y, podría tener mejores oportunidades y no me las dan”. [...] Si pudiera opositar, pero para ello debo tener la nacionalidad. [Entrevistada 12, vendedora, cubana]

De la misma manera, la *entrevistada 15* (anfitriona en un bar, asiática) ***piensa que su trabajo se valora menos que el de los españoles por todos los estereotipos que recaen sobre la cultura japonesa***. Según sus palabras, muchas personas piensan (quizá de manera positiva, como un valor añadido) que las personas provenientes de este país son muy trabajadoras, lo que se ha denominado en el ámbito anglosajón ***“minoría modelo”***. Esta mujer expresa que

sus tareas no son tan valoradas porque se asume que a ella no le cuesta ningún trabajo llevarlas a cabo:

Ellos van a tratar a otros compañeros de aquí y conmigo es un poco diferente la manera. Sí es verdad, creo que si un español, por ejemplo, que trabaja ahí hace lo que estoy haciendo yo creo que los demás le dirían “¡Ah! Vale no pasa nada” es que... pero *conmigo son exigentes*. [Entrevistada 15, anfitriona de restaurante, asiática]

También la *entrevistada 17* (investigadora, Oriente Medio) afirma, en este caso, que es difícil encajar en una organización o ámbito tan masculinizado como el suyo (ingeniería de Telecomunicaciones), especialmente si procedes de un país de Oriente Medio:

Well, in [my country] when I started my bachelor in the university, I had classes that there were *only 2 girls in the class with more than 50 boys* [...]. So, I have that feeling, “I don’t feel comfortable in the class”, because usually boys make fun of everything, and they may say something that is not really meant to the [be said] in a class [Entrevistada 17, investigadora, Oriente Medio].

Preguntada por su situación actual, sí piensa que hay hombres dentro de su grupo de investigación que piensan que son mejores que ella y también incide en que *no valoran su trabajo*:

We are working in the same group. And it’s like this. He thinks that he’s better than me, he knows more than me because he is only men [Entrevistada 17, investigadora, Oriente Medio].

El caso de esta mujer es un poco diferente al resto porque, si bien su puesto de trabajo se encuentra en España, la composición del grupo de investigación es muy diversa, con personas —sobre todo hombres— procedentes de distintos puntos del planeta. La entrevistada distingue aquí entre la actitud de los hombres catalanes (que muestran algunos sesgos de género, pero son respetuosos, según ella) y la de los hombres procedentes de culturas musulmanas. De nuevo, en este trabajo se está intentando no reproducir estereotipos o sesgos frente a otras culturas, pero no mencionar algo que la entrevistada manifiesta de forma tan explícita supondría omitir información muy relevante. Además, la empresa para la que trabaja es española y está situada en Barcelona. Por lo tanto, debería respetar las normas de convivencia y las políticas de igualdad de la región sin importar la procedencia o

religión de sus miembros. Así lo explica la entrevistada, que, como se ha visto en casos anteriores, también siente la necesidad de mostrarse fuerte (*strong*):

It shouldn't be affecting my work. I must be strong. And I learned that I must be strong if I want to be in this field. If you want to be a successful person in your own, you must be strong. Especially if you are a girl, you must be super strong. You must fight for your rights. Because they can eliminate women. They want to eliminate women in the society. I can explain this because I felt it in the growth. My supervisor. So, for him I can feel that he has the same thinking and the same point of view of when I was in my country. I can feel that he's like my professors in the Middle East. [...] No [if she were a man, the same jokes would not be made], this thinking is a little bit lowering me. But when I was in Iran, yes, I strongly wanted to be a boy, yeah. [...] With my new supervisor. ***I have to work more. I have to show him that I'm at the office and I'm working.*** [Entrevistada 17, investigadora, Oriente Medio]

Como se está comprobando, los testimonios de las mujeres inmigrantes muestran que todas ellas se sentían *infravaloradas* o desempeñando un empleo que no se correspondía con sus capacidades. De hecho, la siguiente entrevistada sufrió comentarios racistas y clasistas cuando otras mujeres españolas se refirieron a la labor de limpieza que desempeñaban. El fragmento es relevante porque pone de manifiesto cómo, en la mentalidad de los nativos de un país, las personas oriundas piensan que existen dos mercados laborales: el de los y las inmigrantes (que, con sus respectivas diferencias —porque las tareas son distintas—, están marcados por la precariedad y la irregularidad de los trabajos más duros) y la de los nativos, que debe cumplir con todas las condiciones mínimas que marca el Estatuto de los Trabajadores:

Yo en realidad he trabajado con unas chicas que son... bueno de aquí de Cataluña y otras que son de otros lugares, y ellas me lo han dicho claro que... perdón con lo que voy a decir, pero claro... “yo no he nacido para ser negra” me dicen. No lo sé, yo no sé si les entienda o no, pero digo yo, bueno, yo no lo soy, pero trabajo. [Entrevistada 3, limpiadora, boliviana]

La misma idea expresa la *entrevistada 24* (auxiliar de un comedor privado, mujer típica), que, aunque es española, sí cree que en su ámbito de trabajo aún existen los *estereotipos de mujeres como buenas cuidadoras; y especialmente de mujeres migrantes*

como buenas cuidadoras, porque a ellas se les añaden otros estereotipos como la dulzura o la calidez, y se piensa que probablemente *se quejarían menos ante un abuso por parte del empleador*:

Yo creo que claramente aquí quieren mujeres, porque piensan que nosotras somos mejores para cuidar a los niños y porque también estamos acostumbradas a que nos paguen menos sin quejarnos, eso creo, sí. Cuidadores de comedor aquí no hay y no creo que los haya. Y te diría que incluso quieren mujeres inmigrantes, por los motivos que te he dicho, sí sí, *que creen que las latinas cuidan mejor, que son más cariñosas y además se quejan menos todavía*, con todo están agradecidas, que es verdad, si las pobres ganan una mierda en sus países pues aquí todo les parece bien y la gente se aprovecha. Yo diría que dudaron de contratarme porque piensan que la gente de España da más problemas, que se queja más. [Entrevistada 24, auxiliar de un comedor privado, mujer típica]

Es decir, que también se encuentra una especie de escalafón entre las impresiones de distintos grupos. Por una parte, *las mujeres típicas aseguran que reivindican menos sus derechos que los hombres, pero, al mismo tiempo, también afirman que las mujeres migrantes los reivindican todavía menos que ellas*. Ello muestra de nuevo que nos encontramos ante una situación donde interseccionan la vulnerabilidad del género y la de ser una persona extranjera. Y no solo eso, sino que esta entrevistada piensa que, por ese motivo, su trabajo se valora mejor, e incluso no le han llamado la atención por las mismas cosas que sí parecieron suponer un problema cuando fueron provocadas por sus compañeras migrantes, probablemente porque ella cuenta con una red de apoyo cercana y las otras mujeres no:

Yo sí creo que a mí me valoran mi trabajo, claro es que como no hay hombres no lo puedo comparar, pero diría incluso que lo valoran más que el de mis compañeras que son de fuera. Mira, hay una chica colombiana que un día no escuchó el timbre y llevó a los niños tarde y el jefe de estudios le echó un broncón [...]. Pues resulta que a mí me pasó lo mismo, y claro, yo muerta, diciendo “madre mía la que me va a caer”, pero no, fíjate por dónde no me dijo ni mu, ni mu me dijo y yo me sentí muy mal, me sentí muy mal por mi compañera, porque pensé que a ella la habían regañado por ser de fuera y a mí no, como si a las inmigrantes todo el mundo las puede gritar o humillar pero conmigo no se atrevieron porque yo qué sé, sabrán que tengo mi

familia y mis hijos y no se atreven, no sé, no sé, pero fue muy injusto y yo me sentí casi peor que si me hubieran regañado. [Entrevistada 24, auxiliar de un comedor privado, mujer típica)]

Tema 9. Participación igualitaria en los puestos de trabajo

En este apartado, algunas mujeres criticaron de manera explícita la manera en la que se repartían las labores tanto dentro como fuera del trabajo. Como hemos visto en el análisis del reparto de las tareas domésticas y el trabajo no remunerado, las mujeres se ocupan de las tareas domésticas o de los cuidados en mayor medida que los hombres, lo que tiene un impacto negativo en su desempeño laboral, ya que, como las propias entrevistadas expresan, se llega al puesto de trabajo con un *mayor nivel de cansancio y fatiga/sobrecarga mental*. Por supuesto, también se ha considerado una *injusta repartición de las tareas* en el seno de la organización como un elemento negativo, pues en la mayoría de las ocasiones esta distinción está basada en *estereotipos* de género, a partir de los cuales se considera que las mujeres son mejores —o están destinadas casi a modo biológico— para desarrollar unas tareas diferentes a las de los hombres que tienen el mismo cargo. Por otro lado, algunas entrevistadas han expresado que la participación en sus puestos de trabajo es equitativa y corresponde con su función dentro de la empresa, y dieron respuestas en las que aseguraban una justa repartición de tareas más allá del ámbito laboral.

Aunque las respuestas de las entrevistadas tienden hacia visiones negativas sobre el reparto de tareas y su distribución equitativa, también se encuentran algunas respuestas que aseguran lo contrario. Tienden a decir que lo importante es la persona y no tanto su género: es decir, que hay personas muy trabajadoras y otras que lo son menos, pero que, en su opinión, no existe un patrón claro entre dichos comportamientos y el género:

Yo creo que eso [dedicarle el mismo tiempo y energía] ya no depende tanto del sexo sino de la persona, porque me he encontrado con docentes hombres, brillantes, igual que mujeres, pero también es cierto que me he encontrado pues con otros docentes...ya sean mujeres que bueno, que estaban allí para que al final de mes... que no tenían la vocación en esta profesión, igual que puedes tener vocación de abogado, vocación de médico. [Entrevistada 1, maestra, mujer típica]

Idéntica reflexión es compartida por las *entrevistadas 3 y 23*, quienes no creen que en sus empresas se hagan distinciones de género a la hora de repartir las tareas:

Aquí yo creo que todos trabajamos parejos, porque como hoy me dan tres pisos a mí, mañana me dan dos. Y a los chicos lo mismo, que a ellos les dan dos, que a ellos les dan tres; pero a la vez son los mismos pisos. O sea que sea aquí no cuentan las horas, no importa las horas que hagamos, es el mismo trabajo. O sea, va equilibrado.
[Entrevistada 3, limpiadora, boliviana]

Si me preguntas a mí, sí creo que las tareas se reparten equitativamente y que no hay mucha diferencia entre hombres y mujeres, no, yo diría que no, y diría que se nos paga y valora igual. [Entrevistada 23, encuestadora del INE con discapacidad]

Algunas entrevistadas van más allá, y dicen que incluso hombres que ocupan cargos superiores en el escalafón organizacional no dudan en hacer tareas más básicas —y que no les corresponden— para ayudar a los demás miembros del equipo:

Hay un chico en mi equipo... es de niveles superiores, y, a veces, él toma trabajos que es como... que podría hacerlo un nivel más bajo, pero él lo toma porque no le importa la jerarquía, no le importan los roles... no le importan las responsabilidades... todos estamos haciendo un trabajo y todos colaboramos.
[Entrevistada 5, mánager de recursos humanos, latina]

Sin embargo, otras mujeres sí perciben esa discriminación, aunque no desde un punto de vista interseccional. Como ocurría en el apartado anterior, *las mujeres racializadas piensan que su género afecta al reparto de tareas, pero que no ocurre lo mismo con su color de piel*. Es un sentimiento compartido en muchos de los epígrafes, y habrá que tenerlo en cuenta de cara a las conclusiones y a la creación de recomendaciones para los planes de igualdad con perspectiva interseccional:

Mi género seguro. Mi color de piel, no lo sé. Como soy una excepción... no lo sé. No lo sé. Porque lo que yo te he contado, que, por ejemplo, en el banco, es el sitio donde más tiempo he estado, lo era más el género y los contactos, que no mi raza. Y en el Ayuntamiento ahora mismo, el límite está en mi situación personal. Es decir, si no tuviera hijas, si tuviera más horas para estudiar, tendría más posibilidades de sacarme las oposiciones, ¿sabes? [Entrevistada 10, auxiliar administrativa, mujer típica]

Sí aparecen, como se mencionaba en la introducción de este epígrafe, los sesgos relacionados con cómo los hombres se desenvuelven mejor que las mujeres en cuestiones técnicas, y esto se extiende a ámbitos diversos que van desde la educación a la investigación. Aunque las personas ocupen puestos semejantes, *se suele recurrir a los **hombres** para que se encarguen de temas relacionados con la **tecnología***:

Bueno, yo creo que, por ejemplo... el tema de encargarse de las cosas así más de informática, más de arreglar, como de responsable de TIC: “es que se me ha estropeado tal, es que he llamado al técnico de no sé qué...”. Pues últimamente sí que lo han hecho más los chicos. Por lo demás, creo que todo está bastante equiparado. Porque al final todo el mundo hace un poco de todo. [Entrevistada 8, maestra, mujer típica]

La *entrevistada 21* (catedrática de astrofísica, mujer típica) profundiza mucho en esta cuestión desde su experiencia como docente universitaria e investigadora en el ámbito de la Física. Afina mucho el análisis al percibir cómo los hombres tienden a ocuparse de manejar los instrumentos de laboratorio o los aparatos tecnológicos, *incluso cuando todas las personas están ya trabajando en un ámbito tan técnico, mientras que **las mujeres adoptan una actitud pasiva***:

Yo te diría que no, que la participación igualitaria no es. Por ejemplo, si hay personas en un laboratorio, los hombres manejan los telescopios (manualmente) y las mujeres, las pocas que hay, miran. También lo veo en las clases que he dado. Si hay un ordenador, los chicos lo manejan y las chicas tienen una actitud más pasiva. Es algo automático que se traslada a todos los ámbitos. [Entrevistada 21, catedrática de astrofísica, mujer típica]

Por otro lado, opina que *las mujeres siempre se mueven hacia ámbitos más aplicados o que se presupone que van a generar un **menor rédito económico***, y asegura que esto ocurre en diversas áreas del conocimiento. Es decir, que en las pocas ocasiones en que consiguen penetrar en sectores eminentemente masculinizados y/o ligados a la tecnología, siempre terminan desempeñando tareas que siguen en mayor o menor medida los estereotipos de género, ya que incluso dentro de estas áreas hay trabajos más asociados a lo típicamente femenino, como la docencia, y otros a los típicamente masculino, como la creación y el manejo de herramientas. *Critica, también, que todo el trabajo de concienciación recaiga*

sobre las mujeres. Es decir, que se las presione para que entren de manera definitiva en ámbitos masculinizados, mientras que *no se están poniendo los mismos recursos para introducir a los hombres en tareas típicamente femeninas y con toda probabilidad, peor valoradas*:

Muchos de mis compañeros fueron a empresas más dirigidas a la creación de herramientas o equipos, que también se pagan mejor. Y yo me dediqué a la investigación, pero también a la docencia, que es *un ámbito más femenino dentro de lo masculinizado que está este mundo* [...]. *Es como, si una vez las mujeres hubiésemos roto una barrera, no llegásemos hasta el final, hasta lo más profundamente masculino. Vamos abriendo camino, pero en la recta final tendemos a los ámbitos asociados con mujeres*. Que quizá es bueno, eh, porque no todo es el dinero, pero claro, eso nos sigue llevando a ámbitos peor pagados y valorados, y esa brecha persiste porque las que entran repiten el patrón. Quizá sean los hombres los que tienen que empezar a apartarse del utilitarismo y comenzar a pensar que el trabajo debe tener una función social y personal, no lo sé, quizás es a ellos a quienes hay que educar para que sean pediatras, o maestros de infantil o limpiadores, pero hasta que eso no ocurra la brecha sigue, y como sus tareas están mejor valoradas y pagadas, da igual que entremos mujeres en ámbitos STEM porque luego nos desviamos a tareas peor valoradas. [Entrevistada 21, catedrática de astrofísica, mujer típica]

También llama la atención uno de los comentarios que hace la *entrevistada 9* (maestra, lesbiana) y que se abordará con profundidad en el análisis de los últimos temas: resalta la *falta de sororidad* que en ocasiones existe en los ámbitos muy feminizados, donde las propias mujeres dicen o hacen cosas que van contra la equidad. En este caso una maestra criticó de manera muy despectiva a un hombre por acogerse al permiso de lactancia, decisión personal y seguramente consensuada con su pareja, pero que a la docente no le pareció adecuada. Lo expresó de la siguiente manera:

En mi lugar de trabajo yo me he encontrado que mis mismas compañeras, a un compañero y muy buen amigo que tengo, él ha cogido la baja de maternidad en vez de su mujer, y hubo muchísima caña, decir “bueno, *¿pero acaso tiene tetas este hombre para coger la lactancia?*”. [Entrevistada 4, maestra, lesbiana]

Sin duda, es muy importante que las propias mujeres sean partícipes de las medidas y las acciones que favorecen la equidad y el justo reparto de las tareas dentro de las organizaciones. Si no, es imposible que estas puedan llevarse a cabo.

Por otro lado, algunas de las entrevistadas insisten en que, si bien en sus organizaciones no están implantados estos sesgos que dirigen a las mujeres hacia unas tareas y a los hombres hacia otras (ocupando el mismo puesto, se entiende), *sí existe un desigual reparto de las tareas domésticas* que termina impactando en el desempeño laboral, sometiéndolas a mayores niveles de estrés a causa de la sobrecarga mental:

Sí que creo que hay mujeres que tienen que dar mucho más y que además tienen encima la educación de dos niños, que hoy en día recae la educación de los hijos todavía muchísimo más sobre las mujeres; aunque esto vaya cambiando y haya algunas personas... precisamente creo que muchos de los hombres que se dedican a la educación también esto lo tienen superado. [...]. Yo cuando voy a Cantabria mis amigos de una fábrica no es este rollo... no hacen nada su casa y de sus hijos pues no saben si van a 4º a 5º. [Entrevistada 4, maestra, lesbiana]

La *entrevistada 6* (Gestora de Recursos Humanos en una ETT) vuelve a llamar la atención en este apartado sobre la *baja participación de las mujeres en los grupos y asociaciones sindicales*. Cuando se le pregunta si piensa que las mujeres son conformistas dice que no, que ella piensa que en general ellas tienen más “cosas en la cabeza”, lo que deja menos espacio a las preocupaciones laborales (*fatiga/sobrecarga mental*). Esto concordaría con la *imagen típica del patriarcado*, es decir, la del *hombre proveedor y la mujer que se ocupa de la crianza*, pero extendida también al ámbito laboral o, al menos, con algunos vestigios de dicha mentalidad:

Las mujeres no se suelen quejar mucho por sus condiciones laborales. *Si tú te fijas en los sindicatos y todo... la mayoría también son tíos... ¿qué pasa que las mujeres no tenemos malas condiciones?* La mayoría de la gente... que es así, que se queja y tal... es que suelen ser tíos. Las tías no somos muy reivindicativas con nuestras condiciones salariales. [...] No conformistas, pero yo creo que como tienen muchas cosas más en la vida, que no solo trabajar... —que si ahora la casa, que si ahora los niños, que si ahora no sé qué... [Entrevistada 6, Gestora de Recursos Humanos, mujer típica]

De la misma manera que se han encontrado testimonios que afirmaban que no existe ninguna diferencia en el reparto de tareas para personas que desempeñan el mismo puesto de trabajo, también se han encontrado voces que afirman lo contrario. En el siguiente caso, la *entrevistada 20* (auxiliar administrativa aeropuerto, mujer típica) afirma que aún existe la mentalidad de que las secretarías (en femenino) son “las chicas de los recados”, lo que da lugar a que *en ambientes masculinizados se les encarguen tareas que no les corresponden por el simple hecho de que son mujeres y de que el trabajo que realizan aún se ve como algo “servicial”*. La entrevistada, sin embargo, parece interiorizar esos roles, puesto que, aunque los critica y es consciente de que no tiene por qué llevar a cabo dichas tareas, afirma sentirse contenta porque su trabajo es “muy plano y aburrido”:

En cuanto a mi trabajo, yo soy el soporte de este grupo de personas, bueno me llaman así pero realmente hago de todo, soy una especie de secretaria pero que hago de todo, sacar los pases para que los ingenieros y el mantenimiento entren en el aeropuerto, sacar las cosas de taquilla, recibir llamadas... vamos, de todo. Pero me gusta, estoy contenta y me tratan bien, aunque siempre me entoligan alguna cosa que no deben, por esa mentalidad de que las secretarías somos como las chicas del recado, pero vamos, bien, no me quejo. Además, no me molesta, porque mi trabajo a veces es muy plano y aburrido, y si me mandan al aeropuerto a hacer alguna gestión pues casi me entretiene. [Entrevistada 20, auxiliar administrativa aeropuerto, mujer típica]

En un sector similar desempeña su labor la *entrevistada 26* (ingeniera aeronáutica, mujer típica), aunque en este caso ella sí parece ser plenamente consciente de lo que ocurre y afirma sentirse molesta por la situación:

Yo sí veo una diferencia aquí. De mí esperan que haga tareas más administrativas, como pasar a limpio las notas de una reunión o trabajos como más administrativos, que ya se lo he tenido que decir varias veces a mi jefe, que yo soy ingeniera, no su secretaria. O si estamos en una reunión y hay que levantarse pues yo sé que esperan que lo haga yo. [Entrevistada 26, ingeniera aeronáutica, mujer típica]

Así se llega a uno de los puntos más relevantes de este trabajo, que es **el de la intersección de vulnerabilidades que sufren las mujeres migrantes**, quienes hasta ahora parecen ser las que expresan un mayor número de impresiones negativas sobre los temas que esta investigación pone sobre la mesa. Por ejemplo, la *entrevistada 3* afirma que las tareas

no se reparten igual en su organización, y que además dicha división sí tiene un componente influido por la procedencia de las trabajadoras, ya que a ellas se les han impuesto últimamente tareas que ella considera más violentas, como tener que realizar el *checkout*, puesto que algunos clientes que no quieren abandonar los pisos reaccionan de manera agresiva contra ellas. Además, esto supone un fuerte incremento de la responsabilidad laboral, pero no han percibido ningún aumento de salario ni mejora en sus condiciones a pesar de las nuevas obligaciones impuestas, para las cuales, en muchos casos, tampoco han recibido preparación previa (cursos de idiomas o recomendaciones sobre cómo manejar situaciones tensas):

Ellos no saben ni quiénes vienen al piso, ellos lo alquilan y se acabó. En cambio, nosotros sí. Yo ya con los años que llevo yo ya digo “oy madre, este la va a armar aquí”. Vienen de todo, buenos turistas, malos turistas... [...]. Antes nosotros solamente limpiar el piso, dejarlo limpio e irme, ya está. Ahora ya... tenemos que apuntar nosotros hora que entramos, hora que salimos, mirar todo, que si está roto, que si está bien, llamar... o sea, más tiempo sí estamos allá en los pisos; mucho más. [...]. Entonces yo llego a un piso y el cliente no se ha ido. Entonces qué pasa, yo tengo que sacarlo al cliente, yo tengo que decirle que se vaya. Yo no hablo inglés, pero yo no sé en qué idioma le hablo, pero se tiene que ir. [Entrevistada 3, limpiadora, boliviana]

Por su parte, las mujeres racializadas, si bien afirman no sentir un desigual reparto de las tareas con razón de su color de piel, sí que afirman que en ocasiones recaen sobre ellas estereotipos basados en la visión de que las personas que tienen un tono de piel más oscuro realizan labores de servicio. En este sentido, sí que confluyen su género y la raza a la que pertenecen:

Sí que tiene cierto grado de, es la que trae el café, la que trae el agua, es la que se encarga de ciertas cosas, ¿no? Y yo, me siento relativamente incómoda con eso porque se presupone que las personas negras son las que hacemos este tipo de servicio. O yo lo siento así. Sobre todo, en temas del servicio de la casa. Te explico una anécdota que me pasó. Que yo todavía, no sé cómo clasificarlo. Yo iba vestida con mis taconcitos, con mi vestido bien arregladito, mi americanita, bien maquillada, tal y que cual, y un hombre me para [por la calle] y me dice que, si conocía alguien,

o que si me interesaba trabajar en su casa de asistenta. [...] [Una conocida] me ofreció trabajar de contable, o de secretaria. Y yo como tenía estudios y me apetecía hacer algo que fuese yo mi propia jefa, le propuse designarme la jefa de comerciales. Pero me dijo, es que no puedes ser la jefa de comerciales, porque esta gente está acostumbrada que las personas no blancas sean del servicio. No la chica con la que tienen que negociar [Entrevistada 10, auxiliar administrativa, negra]

La misma idea expresa la *entrevistada 28* (cajera de supermercado, musulmana) quien afirma que sí existe un cierto escalafón en cómo se les valora más el trabajo a los hombres que a las mujeres blancas, repitiéndose el patrón entre estas y las mujeres racializadas, especialmente en ambientes típicamente feminizados como es el trabajo en un supermercado. Como hay pocos hombres (algo similar a lo que ocurre en los centros educativos y con el tema ya mencionado de la *escalera mecánica de cristal*), la entrevistada tiene la impresión de que *a ellas se les valora menos, especialmente si son racializadas*. Esto también ocurre con las mujeres blancas, a quienes, de manera consistente con lo que se ha visto, se les agradece su trabajo y se les trata con mayor respeto y educación. La diferencia entre estas entrevistadas y las anteriores es que ellas sí *son españolas*, pero su aspecto físico difiere de la típica imagen de mujer catalana, por lo que ciertos *sesgos asociados con la inmigración recaen también sobre ellas*, siendo las actitudes discriminatorias que sufren muy similares a las de las mujeres extranjeras. Ella, como en otros casos, reacciona demostrando una actitud agresiva, que ha tenido que ir imponiendo para que la respeten, pero que es forzada y ella misma considera injusta:

Yo sí creo que a los hombres se les valora más que a las mujeres, y a las blancas o que no parecen inmigrantes más que a nosotras. Sí, estoy convencida. Cuando hay un chico, parece que todo lo que hace está bien, y le hablan de manera muy suave y enseguida asciende a encargado, pasando a las mujeres que llevan más tiempo, pero a ellas a la vez las tratan mejor que a mí, es como si valorasen más su esfuerzo, sabes, como si yo fuera una mula y ellas hay que darle las gracias por todo y a mí no. Y a veces noto que me explican todo como si fuese gilipollas, y utilizan otro tono, como si me estuvieran dando una clase. Por eso es lo que te he dicho antes de que muestro una actitud agresiva y ahora me pasa menos. [Entrevistada 28, cajera de supermercado, musulmana]

Tema 10. Conciliación

El grupo de ‘mujeres típicas’ valora de manera bastante negativa el apartado de *conciliación*, dentro del cual —aunque no solo— se han abordado muchas cuestiones relacionadas con la maternidad. *Tampoco se han olvidado temas como el uso del tiempo, la necesidad de desarrollar tareas fuera del trabajo, o los estereotipos sobre conciliación que recaen tanto sobre padres y madres como sobre trabajadoras/es solteras/os y sin hijos.* Ha sido inevitable tocar este tema en epígrafes anteriores, ya que, como se verá durante el desarrollo de este apartado, *la maternidad es uno de los temas que mayor sentimiento de desigualdad genera entre hombres y mujeres.* Algunas de las mujeres entrevistadas criticaban explícitamente la manera en la que sus empresas o entorno personal cercano gestionaban la conciliación. Se ha tomado la decisión de incluir el *aspecto doméstico* por el hecho de que se considera que, si las mujeres se ocupan de este ámbito o de los cuidados en mayor medida que los hombres, esto también tiene un impacto negativo en su desempeño laboral.

Veremos en los verbatims comentarios y actitudes que han escuchado o visto acciones que *justifican la discriminación hacia las madres* o hacia cualquier persona que estuviese en disposición de serlo, así como aquellas actitudes que asumían que las personas solteras o sin hijos deben sobrellevar la carga de las que no lo son. Sin embargo, otras mujeres han expresado que la conciliación en sus empresas está gestionada de manera equitativa, evitando sesgos o actitudes discriminatorias y protegiendo el derecho a conservar el trabajo en las mismas condiciones independientemente de la situación personal de cada trabajadora (dichas trabajadoras tienden a ser funcionarias o empleadas públicas, algo consistente con el apartado de condiciones laborales).

Además, se ha encontrado que *el colectivo más insatisfecho es el de las mujeres con bajo nivel educativo*, aunque esto también afecta a las mujeres típicas, extranjeras, lesbianas y discapacitadas. Podría decirse que todos y cada uno de los grupos han puesto de relevancia cuestiones centrales en relación con el tema de este la conciliación. Por ejemplo, la *entrevistada 1* (maestra, mujer típica) afirma que en el mundo de la educación las mujeres suelen cargar con todo el peso de las tareas externas al puesto de trabajo. En su discurso puede verse que incluso ellas mismas lo interiorizan de esta manera, ya que se entiende que

la docencia es un ámbito que dispone de mayor flexibilidad y capacidad de conciliación que otros (lo que encaja bien con el hecho de que sea un sector muy feminizado):

Cuando eres maestra (mujer) y tienes hijos, lo llevas peor que cuando eres maestro hombre; en la mayoría de los casos. También me he encontrado casos en los que el hombre es maestro y la mujer trabaja en un banco, y tiene un cargo de dirección o subdirección... pues aquí el hombre se tiene que mojar un poco más por la flexibilidad horaria. [Entrevistada 1, maestra, mujer típica]

Además, también señala uno de los parámetros que han cobrado relevancia en los últimos años dentro de los estudios sobre la igualdad, y es el *desigual uso del tiempo*:

Cuando las maestras son madres es como que [...] aunque el marido no trabaje, pero ellas son como las que llevan la casa (en la mayoría de los casos), las que llevan la casa adelante, las que por la tarde se ocupan de todos los niños... porque como disponen de este tiempo, es como ni... no se plantean... me dedico un tiempo para mí. [Entrevistada 1, maestra, mujer típica]

Esta mujer asocia esta mayor involucración de las mujeres en tareas con un *supuesto instinto maternal*, que sin duda ha sido uno de los sesgos que ha históricamente han permitido (y justificado) que las tareas se distribuyan de manera desigual dentro de la estructura familiar típica. *Las propias mujeres interiorizan que esas tareas les corresponden a ellas*, e, incluso en el caso de disponer sus parejas de mayor flexibilidad, deciden hacerlas, porque, si no, es decir, si le dedicasen ese tiempo a ellas mismas, se sentirían *culpables*, algo que aparentemente no está tan extendido dentro del género masculino:

Si estuviesen ocupadas trabajando, pues bueno, no tienes otra posibilidad, pero cuando sales de trabajar a las cinco de la tarde y dispones de toda la tarde y tienes hijos, sin querer te involucras; yo creo que viene un poco de este sentimiento maternal... entonces, aunque el hombre te ayude, bueno, tú no vas a dejar nunca de hacer, porque es como tu tiempo y te sientes un poco culpable si dedicas ese tiempo a hacer deporte o apuntarte a algún curso de formación, o a seguir... seguir un poco pues... tu vida. [Entrevistada 1, maestra, mujer típica]

La práctica totalidad de las entrevistadas concuerda con esta visión, aunque cada una de ellas le aporta datos interesantes a cómo esas estructuras enraízan en su día a día. La

entrevistada 3, limpiadora inmigrante, afirma que el trabajo la obliga a abandonar tanto su casa como a su hija: “Bueno, con el trabajo o bueno en mi caso mucho se abandona... uno abandona a su hijo y abandona la casa, mucho, mucho, porque yo tengo hora de entrada, pero no tengo hora de salida” [Entrevistada 3, limpiadora, boliviana]. Afirma que esto no le ha perjudicado “para nada” y que le ha podido enseñar a su hija los valores del esfuerzo. Pero la realidad es que afirma que “vine a España para trabajar” [Entrevistada 3, limpiadora, boliviana], mientras que su organización no le permite conciliar su vida personal y laboral, obligándola a priorizar la supervivencia de su familia a los cuidados que requiere un/a menor de edad. Esto, que ocurre también en parejas nacionales —aunque quizás en menor medida porque ya hemos visto cómo *los trabajos más precarios los ocupan mayoritariamente mujeres migrantes*— podría tal vez solucionarse con colaboración de sus maridos; pero, preguntada por ese tema, la entrevistada afirma que existe una nula cooperación de las parejas (no solo de la suya, sino también de lo que percibe de las demás) en las tareas domésticas y la crianza, lo que imposibilita la conciliación para ellas:

(Risas) Bueno, pues como siempre, las mujeres. Bueno, en el aspecto mío, de mis compañeras, que mis compañeras son puras... somos puras mujeres. Nosotras somos muy preocupadas por nuestros hijos, porque estamos en lo mismo: quedan nuestros hijos en los institutos, o en los colegios. Los hombres mayormente... no, no, no tienen esa preocupación, yo veo que van a su rollo. [Entrevistada 3, limpiadora, boliviana]

Esta misma impresión es compartida por la *entrevistada 4*, maestra y lesbiana (“**I.** ¿Piensas que los hombres y las mujeres se reparten de manera igualitaria las labores fuera del trabajo? **E.4.** Nooo (risas). Hace mucho tiempo que no vivo con hombres, pero diría que no”) y por la *entrevistada 6* (Gestora de Recursos Humanos en una ETT, mujer típica) quien afirma que *las mujeres no tienen la misma disponibilidad para trabajar que los hombres, especialmente cuando son madres, lo que puede afectar a su desempeño laboral y, por descontado, a sus posibilidades de ascender en el seno de las organizaciones*:

En Madrid pues sí que hay mucha gente que está casada, que tiene hijos y tal... entonces pues... hubo muchas chicas, muchas mujeres, que como era fuera del horario habitual la reunión, se tuvieron que ir a casa, o a la guardería, o a los coles...

a buscar a los niños. Y allí se quedaron mayoritariamente los tíos, que no tenían que ir a buscarlos. [Entrevistada 6, Gestora de Recursos Humanos, mujer típica]

Otras entrevistadas afirman haberse acogido a bajas voluntarias incentivadas por sus propias empresas. Y, si bien afirman haberlo hecho de manera voluntaria, no deja de ser una manera de perpetuar los roles de género y esta visión de las madres como elemento central de la crianza y los cuidados:

Me acogí a las bajas voluntarias que había. Incentivadas, que hicieron ellos. Y tuve a mi segunda hija. Entonces he estado casi tres años sin trabajar. Y luego me incorporé otra vez al mundo laboral. El primer trabajo ha sido en una aseguradora. Que allí estaba de administrativa, llevando temas de contratos y tal. Y ahora llevo casi dos años en el Ayuntamiento de Barcelona. Porque llevaba ya casi tres años sin trabajar. Voluntariamente, ¿eh? Porque tenía el paro y fui empalmando, o sea que no me quejo para nada, porque yo estoy supercontenta, la verdad. [Entrevistada 10, auxiliar administrativa, negra]

Parece, de hecho, que esta entrevistada, que representa la voz de muchas otras, tiene interiorizado que es imposible continuar pensando en una carrera laboral exitosa una vez llega el momento de la maternidad: “En general, cuando hablas —sobre todo mamás relativamente mayores, ¿no? pues de los treinta y pico y tal—, *todas tenemos como asumido que una vez tienes hijos, se te ha acabado el panorama*” [Entrevistada 10, auxiliar administrativa, negra]. De hecho, durante el propio proceso de entrevista se da cuenta de que la falta de referentes en su empresa puede ser un motivo por el que ella piense esto. En su opinión, según se han ido abriendo oficinas, las mujeres deberían haber ido ocupando puestos directivos; pero no ha sucedido así, lo que indica, de nuevo, la existencia de un **techo de cristal** muy relacionado, además, con la maternidad, y también con el hecho de que ellas cargan con todo el peso de los cuidados:

Yo hablo con las mamás del cole, y el peso de la casa lo llevan las mujeres. El que tiene reducción de jornada, la única persona que conozco, el único hombre que he conocido que haya cogido reducción de jornada fue mi hermano. No conozco a ningún otro hombre que haya cogido jamás reducción de jornada. [Entrevistada 10, auxiliar administrativa, negra]

Y es en este preciso momento cuando, en su opinión, se genera la brecha salarial y ese techo de cristal antes mencionado se solidifica:

Esto es un poco la brecha salarial, no es cobrar lo mismo, sino empieza cuando... cuando se es madre. Sí, con la baja de maternidad; la baja de maternidad [y paternidad] deberían ser iguales.²⁸ Porque entonces ya se elimina la discriminación. Primero, porque los niños con 4 meses son unos pingajos. Y después la guardería es antihumana, vamos. Es antihumana. Y segundo, porque los dos somos corresponsables de esa cosa. Con lo cual, si estamos en igualdad de condiciones, ya no me puedes discriminar por ser mujer. [Entrevistada 10, auxiliar administrativa, negra]

No es cuestión baladí la que menciona esta mujer, que realizó la entrevista en 2019, porque, de hecho, el Gobierno ha ido equiparando los permisos de maternidad y paternidad hasta llegar a igualarlos en 2021, cuando ambos progenitores disponen de 16 semanas y cuando se está hablando de extender dichos permisos hasta los seis meses.²⁹ No aparecen, sin embargo, menciones al hecho de que el ser una mujer racializada le haya impedido conciliar mejor que a sus coetáneas blancas.

²⁸ En 2021, el gobierno aprobó que se igualasen los permisos de paternidad y maternidad, aumentándolos, además, a 16 semanas, lo que demuestra que se han realizado avances en este aspecto, y que muchas mujeres ya presentían que esa brecha en los permisos producía sesgos contra ellas, y, por supuesto, no permitía a los hombres desarrollar su papel de progenitores y los desterraba al de proveedores.

²⁹ Con la entrada en vigor de esta norma, el 1 de abril de 2019, el anteriormente llamado permiso de paternidad pasaba de 5 a 8 semanas para el resto del ejercicio, una duración que se aumentaba hasta las 12 semanas para todo 2020, antes de la equiparación a 16 semanas a partir de 2021. Aún es pronto para valorar el impacto de esta medida en los datos de contratación, temporalidad, parcialidad y promoción laboral de las mujeres, aunque la intención del gobierno fue precisamente la que expresa esta entrevistada. Según el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Los artículos 2 y 3 del presente real decreto-ley equiparan, en sus respectivos ámbitos de aplicación, la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores. Esta equiparación responde a la existencia de una clara voluntad y demanda social. Los poderes públicos no pueden desatender esta demanda que, por otro lado, es una exigencia derivada de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución; de los artículos 2 y 3.2 del Tratado de la Unión Europea; y de los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. De esta forma se da un paso importante en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar, y en el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos ambos esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Esta equiparación se lleva a cabo de forma progresiva, en los términos previstos en las disposiciones transitorias del Estatuto de los Trabajadores y del Estatuto Básico del Empleado Público introducidas por este real decreto-ley.

Por tanto, y como ha ocurrido también en anteriores epígrafes, *no se desprende de la visión de las mujeres racializadas que el color de su piel tenga un gran peso a la hora de evaluar muchos de estos puntos (sí tiene un peso importante en otros), sino que **consideran que es su género lo que produce mayores desigualdades** frente a los hombres.* También sobre los temas de maternidad y conciliación se posiciona la *entrevistada 21* (catedrática de astrofísica, mujer típica), quien, habiendo desempeñado las tareas tanto de docencia como de investigación en la universidad, piensa que es en esta última donde se generan las mayores desigualdades, por el gran consumo de tiempo personal que implica la publicación de libros y artículos y el tener que viajar fuera para exponer los resultados en diversas conferencias. Coincide por tanto con la *entrevistada 10* (auxiliar administrativa, negra) en señalar la maternidad como el punto donde el techo de cristal se solidifica e impide a las mujeres seguir progresando:

La docencia te permite conciliar mejor porque son horarios más o menos fijos, pero la investigación te come la vida, porque no tiene fin, siempre puedes publicar un artículo nuevo, o escribir otro libro, es un proceso que no acaba y al que le podrías dedicar las veinticuatro horas del día. Ser investigadora y madre es muy difícil, ya te digo que yo no soy madre, pero lo veo a mi alrededor. *Ahí es donde veo yo el **techo de cristal, en la maternidad**, cuando tienen hijos las mujeres priorizan esa faceta, pero los hombres no, ellos de hecho publican más porque sus mujeres dejan de trabajar o trabajan menos, y ellos tienen más tiempo que antes, se nota, a partir de los treinta aumenta el ritmo de publicación de los hombres y disminuye el de las mujeres.* [Entrevistada 21, catedrática de astrofísica, mujer típica]

También señala la *entrevistada 10* (auxiliar administrativa, negra) una impresión relevante: cuando las mujeres son madres sienten la necesidad de demostrar más compromiso en sus puestos de trabajo, ya que la dinámica general tiende a suscribir la idea de que priorizarán sus vidas personales por encima del desempeño laboral. Esto es algo que dicha entrevistada no niega en afirmar que efectivamente es así, y que le parece sensato; el problema es que no cambie la mentalidad de los hombres, que pueden permitirse el seguir muy pendientes de sus trabajos precisamente porque las mujeres se erigen como las principales cuidadoras dentro del núcleo de la pareja:

Tenemos que estar todo el día demostrando que no hemos perdido las prioridades. Para mí eso no es cierto. Cuando te conviertes en madre, tus prioridades cambian. El trabajo no es que no te importe, pero tienes otras prioridades. Tu trabajo no debe de ser tu prioridad. Y los hombres en cambio, su trabajo sigue siendo su prioridad. [Entrevistada 10, auxiliar administrativa, negra]

Y es en este momento donde surge el debate entre las mujeres que son madres y las que no sobre cómo debe afrontarse el tema. Porque, si bien las primeras se quejan de su falta de tiempo, las segundas aseguran que en sus organizaciones se les carga con mayor responsabilidad no remunerada a las mujeres solteras o sin hijos, desde la percepción de que tienen más tiempo que el resto para trabajar:

Yo lo veo con las mujeres que no son madres. O sea, no ser madre es cómodo, porque te deja más tiempo para todo. Para desahogarte después del trabajo, si has tenido un mal día... Porque yo, por ejemplo, salgo del trabajo, y empalmo con las niñas. O sea, yo no tengo un espacio que me diga, ahora me tomo una hora y luego voy a buscarlas. Y no tenemos ni un minuto para nosotras mismas. [Entrevistada 10, auxiliar administrativa, negra]

Una persona con una familia no le puede dedicar el mismo tiempo que... pero ahí yo creo que eso depende de cada uno. A mí lo que me duele es que cuando haya un campamento se me proponga siempre a mí porque no tengo hijos. Y digo “bueno, pero tengo vida”. ¿No? Igual no me apetece pasar dos noches con unos niños así de gratis solo porque no tengo hijos... pues igual no, me apetece lo mismo que la que tiene hijos. Y tengo mi derecho a no ir. Esto también lo he estado reivindicando cierto tiempo. “Ya, pero es que yo tengo hijos”. “Ah, pues allá tú. Yo no tengo hijos, pero tengo otras cosas que hacer”. [Entrevistada 4, maestra, lesbiana]

I. Y, por ejemplo, si hay una reunión después del horario laboral, ¿suelen ir hombres y mujeres... todos? ¿O van menos las mujeres?

E.5. No, solo van los que no tienen hijos [risas]. Independientemente del sexo. [Entrevistada 5, Manager Recursos Humanos, latina]

En lo que sí están de acuerdo la mayoría de entrevistadas es en que las mujeres sufren una mayor **sobrecarga mental**, que desemboca en un estado de fatiga continuo y que repercute en su desempeño laboral. Por ejemplo, ante la pregunta de cómo las mujeres

pueden llevar a cabo sus obligaciones domésticas y de trabajo, la *entrevistada 16* [maestra con discapacidad] responde: “Sí que pueden, pero más agotadas. Están reventadas”. La misma opinión es sostenida por las *entrevistada 20* (auxiliar administrativa en el aeropuerto, mujer típica):

Aquí las mujeres lo hacemos todo en la casa, o esa es la impresión que yo tengo, y andamos muy cansadas y tenemos menos tiempo para nuestras cosas, para nosotras. Llegamos a todo, pero es difícil... yo sí crie a mis hijas estando aquí, sí, yo las crie y eso, pero es muy complicado, estamos muertas al final de la semana y ponte a hacer las cosas de la casa durante los sábados y domingos y el lunes a empezar. [Entrevistada 20, auxiliar administrativa en el aeropuerto, mujer típica]

Incluso las mujeres que valoran bien la conciliación en sus empresas, como antes la *entrevistada 20* y ahora la *14* (orientadora laboral con discapacidad), dejan saber que la situación sería diferente si fuesen madres:

Hombre, hoy en día no, porque como tampoco tengo hijos y tal, pues de momento, al no tener hijos es diferente. Porque claro, tampoco tengo mayor problema que el llegar a casa, y si hay que hacer algo o no hay que hacerlo. O voy y lo hago y ya está. Al no tener hijos es diferente. Porque ya cuando tienes hijos es más complicado. [Entrevistada 14, orientadora laboral con discapacidad]

Otras entrevistadas, que son madres, pero ya han superado la edad de crianza de sus hijos, son más rotundas cuando critican la imposibilidad de conciliar dentro de su marco empresarial:

La conciliación con este trabajo sería imposible, ya te he comentado que la jefa era lo primero que miraba, no quiere mujeres con hijos, y yo empecé a hacerlo ya precisamente cuando mis hijos estaban criados. Bueno es que con los horarios que tenemos imposible, imposible esa carga, horario partido mañanas y tardes, no podrías ir a buscar a los niños ni estar con ellos, a menos que alguien te los cuide, pero vamos, con lo que te pagan aquí imposible. [Entrevistada 19, profesora de instituto, afrouropea]

De nuevo, esto podría indicar una *falta de sororidad* que es también causa de muchas desigualdades que se producen no solo en el ámbito de trabajo, sino en la vida general de las mujeres (Lagarde, 2009). Dicho esto, también se encuentra otro bloque de respuestas

dirigidas a denunciar el *miedo* que interiorizan algunas empleadas que son potenciales madres (es decir, están planteándose tener hijos) cuando ven las consecuencias que esa decisión pueda tener respecto a su situación laboral. Según se extrae de estas impresiones, la *discriminación* no se dirige solamente hacia las personas que ya son madres, sino también hacia aquellas que *tienen la capacidad o están en edad de serlo*. Por ejemplo, la *entrevistada 2* (traductora, lesbiana) asegura que una de sus compañeras sufrió acoso por parte del director cuando se quedó embarazada, “y al final se fue de la empresa, o no sé, cosas así un poco heavy” [Entrevistada 2, traductora, lesbiana]. Evidentemente, estas actitudes son ilegales, pero siguen circulando dentro del tejido empresarial español.

La *entrevistada 6* (Gestora de Recursos Humanos, mujer típica) asegura que el tema de la maternidad está *muy dejado*, y, preguntada si el motivo es que dicho embarazo pudiese repercutir en su trabajo, contesta lo siguiente:

E.6. Si estoy donde estoy, yo creo que sí. O sea, generalmente, en mi empresa, ha entrado gente yo creo que... porque ya tenían hijos y tal... ¿sabes? Pero por ejemplo allí yo no veo mucha gente que tenga baja de maternidad; yo llevo 2 años y solo ha habido una chica —y son muchas mujeres, eh...—. Solo ha habido mi exjefa que ahora va a coger la baja de maternidad... ¿sabes? Y es una jefa... la jefaza... como que ella se lo podría permitir, ¿sabes? No va a perder el puesto, ni tal... Ni la van a cambiar de posición, ni van a hacer otra cosa... porque evidentemente no la puedes echar; pero sí que quizá te pueden cambiar de equipo. Por algo lo harán. No creo que todo el mundo que esté en la empresa... es muy raro que en dos años solo haya habido una persona—de tantas mujeres que somos— que haya cogido la baja por maternidad.

I. ¿Y crees que puede afectar a tu carrera?

E.6. Yo sí.

I. ¿En qué aspectos?

E.6. Pues en el aspecto de que si tú no consigues llegar a la posición más o menos que quieres... antes de tener un hijo... va a ser mucho más difícil que cuando lo tengas lo hagas. [...] porque ahora solemos cambiar de trabajo, porque ya no es como antes que tenemos un trabajo para toda la vida, ¿vale? Pero te vas quedando en un sitio para generar experiencia... entonces llegas, 4 años en un sitio... “vale, ya tengo

la experiencia, me voy a cambiar”. Vale, pero imagínate que yo ahora tengo 30 años, y ya casi llevo adonde quiero, por ejemplo, responsable de oficina, ¿no? Pues igual no puedo tener un hijo hasta que no llegue a ser responsable de oficina, porque si no va a ser un follón... ¿cómo lo voy a hacer? ¿Cómo me van a contratar como responsable de oficina cuando les diga que estoy embarazada? Ya cuando tienes un hijo a lo mejor la cosa cambia más. Pero sí que es cierto que si yo... que si pueden elegir entre una persona que no tiene hijos y una persona que los tiene, lo van a elegir.

*Es decir, que las mujeres jóvenes —o, en general, las que aún no tienen hijos— viven con el **miedo** de que el embarazo les pueda suponer una democión o un cambio de departamento, y tienen asumido que este hecho va a interrumpir sus trayectorias laborales.* Preguntada por si cree que esto ocurre también en el caso de los hombres, contesta lo siguiente:

En los hombres yo creo que eso es indiferente. Pero una mujer sin hijos, y una mujer con hijos, que optan al mismo puesto de responsable de oficina, con la misma experiencia, los mismos conocimientos cogerán la primera a la que no tiene hijos; en cambio en un hombre no. Dará igual. Será otra cosa, porque lo escoja, pero no será por eso. Y ya no tanto, cuando tienes hijos, dices... es un poco diferente [...] ¿pero el hecho de tú embarazada? ¡Guau! Eso ya ni de coña lo consigues, eh. ¡Ni de coña!
[Entrevistada 6, gestora de recursos humanos]

Por tanto, la entrevistada es capaz de graduar las diferentes discriminaciones que se desencadenan alrededor del concepto de maternidad: por un lado, considera que las mujeres embarazadas tienen nulas posibilidades ante cualquier proceso de selección que se produzca durante estos meses; después estarían las mujeres que son madres, que se entiende que son menos discriminadas porque, si bien han de repartir su tiempo entre los hijos y el trabajo, al menos no se acogerán a permisos de maternidad y/o lactancia. Y, por último, la más sutil pero no menos importante sería la discriminación dirigida a las mujeres en edad de quedarse embarazadas, momento en el que ellas mismas van interiorizando que la maternidad supondrá un frenazo a sus carreras, si no la democión o un cambio forzoso de departamento. De hecho, la entrevistada que es técnica de selección informa de la siguiente realidad que podrían experimentar las trabajadoras embarazadas:

Si tú estás embarazada, y no tienes barriga aún ni nada, pero consigues entrar en el puesto y no fija, te pueden echar perfectamente; claro, porque tú puedes hacer una “no superación de periodo de prueba”, y te pueden echar, aunque estés de baja, por ejemplo, ¿sabes? O te pueden echar cuando se enteren de que estás embarazada; evidentemente eso no lo vas a demostrar, pero eso es no superación del periodo de prueba. [Entrevistada 6, gestora de recursos humanos, mujer típica]

También la *entrevistada 13* (Business Development Manager, italiana) ha visto cómo se cambiaba de puesto a una mujer después de su permiso de maternidad, lo que puede afectar a sus planes de futuro si pretendiese seguir trabajando en la misma compañía:

Otra chica se puso embarazada, cuando volvió tuvo que aceptar otro trabajo. Ella era mánager cuando ella se fue porque embarazada, dieron el trabajo a otra chica con menos experiencia, pero era de Bélgica. Ella era turca, era mánager del team de Bélgica. [Entrevistada 13, Business Development Manager, italiana]

Del mismo modo, la *entrevistada 15* (anfitriona de restaurante, asiática) asegura sentir cierta ansiedad al ver que a su compañera, que estaba embarazada, no se le adaptaron los ritmos ni las cargas de trabajo del restaurante donde trabajan.³⁰

Aquel momento en que ella estaba embarazada no le dejaban muchos días, ella tenía que trabajar como siempre. Yo no lo veía bien yo le preguntaba al gerente: “¿Por qué no reduce los días que ella tiene que trabajar?” Porque está embarazada y tendría que estar dormida en casa sobre todo porque no se sentaba [en el trabajo]. [...] No lo podría, yo no lo podría no, no, no, no, si yo tuviera hijos... Si tú estás, por ejemplo, si tú estás casada y el marido durante este tiempo está cuidando al niño vale, pero no sé. [...]. Yo trabajo a partir de las 6 de la tarde hasta la 1 o a las 2 y llego a casa a las 3 o 4 no sé, a veces 4, a veces 3 y... lo difícil es que si realmente, si llegas a casa a las 3, a las 4 am y luego duermes no sé máximo 6 horas tú puedes cuidar menos tiempo que normalmente las madres tendrían que estar cuidando a sus bebés. [Entrevistada 15, anfitriona, asiática]

³⁰ Siendo España uno de los países con la maternidad más tardía del mundo (INE, 2020), sería prudente plantear hasta qué punto afecta a las mujeres jóvenes de nuestro país contemplar las consecuencias para las que sí deciden quedarse embarazadas, y que, o bien son *castigadas* por ello mediante demociones, falta de ascensos o cambios de equipo, o bien las empresas no son capaces de adaptar el trabajo que realizan para que puedan llevar su embarazo con normalidad:

De hecho, y ante el miedo de lo que podría suponer la maternidad en sus actuales puestos de trabajo, algunas entrevistadas afirman que quieren cambiar de sector incluso antes de que eso acontezca. Es el caso de la *entrevistada 26*:

Bueno, ya te he comentado que querría ser profesora y una de las razones es esta. Quiero ser madre y estoy segura de que eso es imposible en este trabajo. La exigencia es muy grande y los horarios son de locos. [Entrevistada 26, Ingeniera aeronáutica, mujer típica]

Es cierto que, ahora que los permisos de maternidad y paternidad se han igualado, debería preguntárseles a los hombres jóvenes cuáles son sus sentimientos a raíz de una futura paternidad con estas nuevas condiciones; pero, basándonos en la bibliografía y en esta muestra de respuestas, lo que se extrae —o al menos lo que perciben estas mujeres— es que el *impacto emocional* es mucho menor en los potenciales padres que en las potenciales madres, debido al recorrido histórico que ha tenido este tema respecto a cada género:

Es un tema que *me genera muchísima ansiedad*, y por eso estoy buscando un cambio. He visto cosas terribles, a una compañera que fue madre la echaron al llegar, claro, no le dijeron que era por eso, pero yo la animé incluso a denunciar, pero no lo hizo, y tú vas interiorizando esos mensajes, esas llamadas de atención, y dices “me va a pasar lo mismo”. Entonces, o me voy, o asumo las consecuencias, pero no debería ser así, debería ser de otra manera [...]. Estoy muy contenta con los avances que ha hecho este Gobierno, sí, igualar la paternidad y la maternidad es muy importante, pero necesitamos más, porque he leído que muchas veces ellos renuncian y debería ser obligatoria para que los jefes no asuman eso. [Entrevistada 26, ingeniera aeronáutica, mujer típica]

También se quiso contar, desde el diseño mismo de esta investigación, con alguna mujer que representase a las trabajadoras autónomas, ya que su situación, especialmente en temas relacionados con la conciliación y la maternidad, difiere de los otros modelos de trabajo presentes en este estudio (a saber: trabajadoras del ámbito público y del ámbito privado). Su testimonio es rotundo:

Ser madre con este trabajo es absolutamente imposible. Es imposible tener vida fuera de la aplicación. Trabajamos por horas y eso consume todo tu esfuerzo y energía si quieres llegar a un mínimo. [Entrevistada 30, repartidora de Deliveroo, mujer típica]

En cuanto a las intersecciones que se han podido identificar, destacan aquí dos testimonios de mujeres lesbianas que no son madres, pero están pensando en dar el paso. Ninguna de ellas es “abiertamente lesbiana” dentro del marco de sus organizaciones, y saben que, si deciden quedarse embarazadas, sería imposible seguir escondiendo este hecho, lo que les genera cierta *ansiedad*:

Sí, lo único que, digamos, que está mal visto que tengas hijos, o que... o sea, aunque no te ponen problemas, no está bien visto. Al igual que no está bien visto pedirse un año sabático, porque llevas veinte años en la empresa y tienes ganas de... de un año sabático, pues no está bien visto tampoco. Al final lo tienen que aceptar, porque es así, pero, con... reticencias, ¿sabes? [Entrevistada 2, traductora, lesbiana]

Después de la entrevista, esta mujer comentó que se está planteando tener un hijo con su pareja, y que realmente le da mucho miedo comenzar el trámite. Por supuesto, se le pidió permiso para añadir esta nueva información. De hecho, el año sabático del que habla no es con la intención de descansar y tomarse tiempo libre, sino que está pensando en sacrificar su permiso de maternidad con tal de no admitir en su trabajo que es lesbiana. Por tanto, aquí se encuentra un gran escollo para las mujeres lesbianas, muchas de ellas invisibilizadas en el seno de sus organizaciones. Esta mujer piensa que es más fácil renunciar a sus derechos como madre que enfrentarse a las repercusiones que podrá tener su embarazo, especialmente cuando la directiva se entere de que es lesbiana. Dicha situación está deteniendo su proceso de ser madre, y el ir cumpliendo años le genera cada vez más ansiedad. La misma idea es compartida por la *entrevistada 4* (maestra, lesbiana):

Yo creo que a mí no me ha pasado, pero a mi expareja sí. Y eso ha hecho que en cierta manera... pero no sé si ese es el motivo real, o no tener claro el hecho de ser madre; pero sí que es verdad que ante el planteamiento de ser madre había un “no haber salido del armario”, y que, por lo tanto, era imposible, ¿no? [Entrevistada 4, maestra, lesbiana]

La *entrevistada 7* está de acuerdo con dicho planteamiento, porque ella tampoco ha comunicado en ningún momento que es lesbiana, aunque afirma que, en su caso, como trabaja en el sector público, no podrían existir repercusiones, si bien es cierto que “ahora decir que soy lesbiana, después de tanto tiempo, me da mucho palo, pero supongo que lo tendría que hacer, ¿no?” [Entrevistada 7, asesora lingüística, lesbiana].

También encontramos una situación interesante en las mujeres migrantes, que se quejan de la falta de una red de apoyo que podría ayudarlas en la crianza si decidiesen ser madres, algo que, según ellas, las diferencia mucho de las mujeres nativas, que cuentan con todo un grupo familiar que les facilita la conciliación:

Ahora lo veo como más un problema porque tengo todavía que demostrar. No sé, no me siento en una posición estable. Tener un contrato fijo no significa que eres estable. Todavía tienes que construir tu imagen y tu personal branding, como ellos lo llaman, por lo tanto, no me sentiría tranquila. Además, también como gestión porque aquí no tengo a nadie, es difícil. Mi novio, él tiene 35 y él ya tiene un niño de 4 años de una relación precedente, por lo tanto, ahora lo vivo de primera persona esto y veo que es difícil, que es muy difícil. Él hace un trabajo que le permite ir al trabajo desde las ocho a como las cuatro, por lo tanto, puede salir, recoger el niño al cole donde va, pero no todos los trabajos te permiten hacer esto, por lo tanto, tienes que planteártelo bien. Él es indio, no tiene a nadie; la exmujer es española, pero ella tampoco tiene, ¿cómo se dice?, gente cercana aquí porque es de otra ciudad. Por lo tanto, veo que es muy difícil, Porque, o sea, sí, especialmente para los que vivimos en sitios que no tenemos familia. [Entrevistada 15, anfitriona, asiática]

Sin embargo, también se encuentran mensajes positivos respecto a la conciliación, ya sean las mujeres madres o no. La *entrevistada 7* (asesora lingüística, lesbiana), que había expresado ciertas reticencias a la hora de decir públicamente que es lesbiana, valora por otro lado muy positivamente cómo se han gestionado otras bajas de maternidad y paternidad en su empresa, lo que le aporta tranquilidad:

Ha habido un compañero, J., de inglés, que ha tenido dos niños: primero uno, después otro, solamente con un año o año y medio de diferencia; y no ha tenido ningún problema. Claro, igual es distinto ser hombre que mujer en ese caso, eh... pero bueno, que ha tenido baja, que después se ha cogido la jornada reducida sin problema. [Entrevistada 7 asesora lingüística, lesbiana]

La *entrevistada 8* (maestra, mujer típica) también trabajadora del sector público confirma esta idea, y asegura que esta buena conciliación se debe a que son funcionarias: “Creo que aquí tienen muy claros los derechos como... no sé si te diría funcionario, trabajador público... en plan cuatro y media acabar. Que haces las cosas en tu jornada laboral,

pero a las cuatro y media se acaba”; además, tampoco ve diferencias a la hora de conciliar entre hombres y mujeres, sino que señala que la diferencia se encuentra, en mayor medida, entre las personas jóvenes y veteranas que componen la plantilla:

La gente, así como más veterana es más práctica. O igual la gente así que es más novata le pone muchas ganas... claro, que igual no tiene tantas cargas familiares, pues le mete ahí más horas al trabajo. O sea, no lo veo tanto como una cuestión de género sino más bien como una cuestión de antigüedad. [Entrevistada 8, maestra, mujer típica]

Preguntada sobre si una posible maternidad afectaría su trabajo dice que no, y que precisamente por ser un sector público y muy feminizado es un área donde no existen inconvenientes si se quiere ser madre, lo que concuerda con otros testimonios que se han ido viendo a lo largo de la investigación:

No no no. Por ejemplo, ahora mismo no me lo planteo, pero sé que no es una cosa que me echaría para atrás en mi tipo de trabajo. O sea, si trabajase en otro ámbito quizá te diría otra cosa... pero tampoco fue una cosa que me orientase hacia este ámbito. [Entrevistada 8 maestra, mujer típica]

Y no solo en el ámbito público encontramos impresiones positivas sobre la conciliación: la *entrevistada 5* (Manager de Recursos Humanos, latina) asegura que ella tampoco ve que la maternidad o paternidad puedan suponer un impedimento para las personas que buscan seguir progresando dentro de su empresa:

La gente no tiene miedo de tener hijos porque le daña la carrera. Incluso tengo amistades... tengo una amiga que acaba de empezar un trabajo hace poco y ya quiere formar una familia. Y no tienen este miedo a... “y si me despiden” o... “ay si me quitan el puesto...”. No. Creo que ahora hay más leyes que protegen a la gente que está creando familias. Por eso mismo, para darles más seguridad de que no van a perder su trabajo, o de que no les va a impactar en la carrera. [Entrevistada 5, Manager de recursos humanos, latina]

Tema 11. Promoción profesional

En este apartado, las respuestas del conjunto de mujeres entrevistadas tienden totalmente hacia elementos negativos: estas mujeres expresaban que sus posibilidades de progresar eran nulas o muy escasas, y se han encontrado dos patrones muy claros pero no directamente relacionados con la intersección de vulnerabilidades que van más allá del hecho de ser mujer, sino que dichas respuestas se han estructurado en base a dos dinámicas claras: por un lado, 1) *muchas mujeres afirman que su organización **no tiene la estructura necesaria** como para concederles un puesto más elevado del que en la actualidad poseen*. Y, por otro lado, 2) *se detecta que un porcentaje muy relevante de mujeres pertenecientes a estos grupos **carecen de ambición laboral** para conseguir un mejor empleo dentro de su compañía*. Sí hay algunos testimonios que afirman que la discapacidad —o ser de una nacionalidad o raza diferentes— puede influir en los procesos de promoción, pero no podría decirse que son representativos del total de la muestra, aunque sí es cierto que en apartados anteriores se han tratado ya temas relacionados con la posibilidad de ascender o encontrar un mejor empleo, sobre todo en lo relacionado al empleo público (extranjeras) o a las limitaciones que supone la maternidad.

Solo unas cuantas mujeres han expresado que la promoción en sus empresas está gestionada de manera equitativa, evitando sesgos o actitudes discriminatorias y protegiendo el derecho a ascender en el trabajo con buenas condiciones, independientemente de la situación personal de cada trabajadora.

A continuación, puede verse una serie de verbátims que se explican por sí solos, y donde mujeres que pertenecen a distintos grupos explican la falta de escalabilidad o alternativas promocionales de sus respectivas organizaciones:

I. ¿Crees que podrías desempeñar trabajos de más responsabilidad?

E.2. No, no hay. No hay escalabilidad, digamos. [traductora, lesbiana]

I. ¿Crees que podrías desempeñar trabajos de más responsabilidad?

E.5. Sí.

I. ¿Y por qué crees que eso no ocurre ahora mismo?

E.5. Porque no he tenido la oportunidad, quizá.

I. Porque te falta experiencia, porque no hay puestos más altos...

E.5. Porque no hay puestos más altos. No, o sea los hay, pero tengo que matar a alguien [risas]. [Manager de Recursos Humanos, latina]

I. ¿Crees que podrías desempeñar trabajos de más responsabilidad?

E.6. Sí [risas]

I. ¿Y por qué crees que eso no ocurre?

E.6. Bueno, yo creo que porque no tengo la suficiente experiencia aún; yo creo que es por eso...

I. ¿Dentro de tu empresa?

E.6. Sí.

I. ¿Hay puestos más altos a los que tú puedes acceder en algún momento?

E.6. Bueno, dentro de mi empresa actualmente yo creo que no hay puestos abiertos. [Gestora de Recursos Humanos, mujer típica]

I. ¿Y crees que podrías tener cargos de más responsabilidad?

E.7. No, yo creo que no. A ver, que no porque no pudiese, sino por cómo está configurada la unidad... [asesora lingüística, lesbiana]

I. ¿Y, por qué no lo desempeñabas [un puesto más alto]? ¿Por qué crees que eso no ocurría? Que no llegabas más alto...

E.11. No, bueno, en... en un momento llegué. Cuando no estaba esta persona allí, sí que llegué. Pero luego mi jefa se casó, y llegó esta persona, este nuevo jefe. Y ya ahí yo pasé a otro plano, ¿no? A ser secretaria de... de ellos. [ingeniera, venezolana, lesbiana]

E.21. En mi caso, en el mundo académico he tocado techo. Podría ser profesora honorífica o emérita, pero para eso me queda bastante, aunque el ritmo de publicaciones y sexenios que llevo pues va bien, pero no sé si querré jubilarme, no me veo trabajando hasta los noventa (risas). Por ahora no tengo otras opciones de crecer, ya serían colaboraciones externas, o algo político, pero eso está fuera de mi ámbito actual.

I. ¿Supone eso un factor de... de desmotivación?

E.21. Sí, claro que desmotiva un poco, es evidente que una de las motivaciones para trabajar bien es obtener reconocimiento y eso supone dinero o mejores puestos. Yo

no soy joven, pero tampoco soy una carga, me quedan quince años de carrera y se me hacen largos pensando que de aquí no me muevo, pero en mi caso no es nada que tenga que ver con el género o el ámbito. [catedrática de astrofísica, mujer típica]

Yo ya supe cuando hice las oposiciones que este trabajo era para toda la vida y no había posibilidad de moverte. A veces me aburro un poco de hacer siempre lo mismo, pero no me planteo otra cosa ni tampoco tengo la posibilidad. [Entrevistada 25, conserje de hospital, mujer típica]

No hay ningún trabajo al que yo pudiera acceder, a menos que fuese en las oficinas, pero recuerda que yo soy autónoma, no empleada de ellos, así que sería básicamente cambiar de trabajo, no ascender. [Entrevistada 30, repartidora, mujer típica]

Se ha decidido agrupar todos los verbátims porque son muy explicativos y no necesitan una exégesis demasiado profunda: está claro que las empresas en las que trabajan dichas mujeres adolecen de puestos a los que ellas puedan acceder, y eso, según ellas mismas expresan, no está relacionado con su género —y, por tanto, pueden estarlo aún menos con las características que se están estudiando aquí y que intersectan con él—. La falta de una estructura que permita a sus empleados y empleadas progresar es un problema gravísimo para cualquier organización que pretenda mantener a trabajadores y trabajadoras con altos niveles de retención y motivación, pero es un tema que, aunque apasionante —y preocupante— escapa de las limitaciones de este proyecto.

Sí puede tener una mayor relación con el género el siguiente bloque de respuestas, que se agrupan en torno a la falta de ambición laboral que presentan muchas de estas mujeres, y que ya se ha visto que, en ámbitos como la educación, puede ser una de las variables que lleve a sectores típicamente femeninos a tener una sobrerrepresentación masculina en su cúpula directiva. Algunos ejemplos:

I. ¿Tienes algún puesto por encima que tú podrías hacer?

E.3. Sí, hay.

I. ¿Y lo podrías hacer?

E.3. Yo creo que sí. Lo que pasa a ver... ya me dijeron que lo haga el trabajo ese, pero yo estoy acostumbrada, yo se lo digo de verdad, yo estoy acostumbrada a trabajar, no estoy acostumbrada a no hacer nada, entonces yo... más me muevo aquí.

I. ¿Y qué trabajo es?

E.3. Este, cómo se llama, espere... de... cuando ya está limpio el piso tengo que ir a revisarlo el piso no sé, tiene su nombre. Pero como le digo más prefiero estar aquí porque también allá me pondrían a hacer cosas en la oficina porque no sé, no se revisan los pisos todos los días y cada rato; las 8 horas de contrato no se revisan los pisos claro y el resto que hago, eso, qué hago, entonces me van a poner a hacer cosas la oficina.

I. ¿Y no quieres estar en la oficina?

E.3. No (risas). Mi trabajo mayormente paro sola, en un piso voy sola, a mi rollo, haciendo cosas, más paro en la calle y en cambio en la oficina creo que es más controlado. [Entrevistada 3, limpiadora, boliviana]

I. ¿Y crees que podría desempeñar cargos de responsabilidad?

E.4. No me gustaría.

I. ¿No te gustaría?

E.4. A mí, personalmente, no. Porque la responsabilidad me agobia. [...]. Es más responsabilidad, es más agobio, y pienso que el trabajo es para conseguir el dinero para disfrutar de la vida también ¿no? [Entrevistada 4, maestra, lesbiana]

I. ¿Y crees que podrías desempeñar trabajos de más responsabilidad?

E.8. Creo que sí, pero igual ahora mismo no.... No me gustaría.

I. ¿Por qué?

E.8. No sé ahora mismo yo veo... que... entrar en un equipo directivo me supone un trabajo que no me compensaría. O sea, no me compensaría ni de dinero, ni de... [risas]. No me compensaría. Es más, a los equipos directivos hay que escogerlos ahora medio obligados. [Entrevistada 8, maestra, mujer típica]

I. ¿Y crees que podrías tener cargos de más responsabilidad?

E.9. Sí... (duda). Pero ahora mismo no querría. Eso supondría meterme en la directiva. A ver, soy muy joven, pero... a mí me gusta dar clase. [Entrevistada 8, profesora de instituto privado, afroeuropea]

I. Vale y ¿crees que podrías tener trabajo de más responsabilidad?

E.16. No quiero.

I. ¿Por qué?

E.16. Porque es un comecocos, es un comecocos, básicamente. [Entrevistada 16, maestra, discapacitada].

I. Do you think you could do like... jobs with more responsibility?

E.17. At this level I think it's enough for me. Because as a PhD student, there are some duties and tasks they assign to me, and I have to do that. [Entrevistada 17, investigadora, Oriente Medio]

Yo lo que quiero es jubilarme cuanto antes, no me planteo nada de eso y de todas formas la jefa es la dueña, así que tampoco podría hacer otras cosas ni ascender. [Entrevistada 20, auxiliar administrativa, mujer típica]

Yo llevo veinte años haciendo lo mismo y de aquí no me muevo... con que no me echen... es que tampoco hay nada por encima, yo tengo una FP y en mi equipo son ingenieros, y puestos así de gestión no se me ocurren. Tampoco quiero tener más responsabilidades, yo estoy bien así, pero que tampoco podría si quisiera. [Entrevistada 25, conserje de hospital, mujer típica]

Pues la verdad que con que me dieran más horas yo me quedo tranquila, sí, yo lo que quiero es la jornada completa, hay una chica que hace un poco de coordinadora de las demás, pero no me interesa, yo creo que le pagan más o menos lo mismo y es un rollo, siempre hay peleas por los horarios o las horas y yo paso un poco de todo eso sabes, yo no, mi trabajo a tiempo completo y ya está, ya suficiente. [Entrevistada 24, auxiliar de comer, mujer típica]

Como se ha señalado, no disponemos, dentro del marco de este estudio, de información suficiente para aseverar que el género es una variable importante a la hora de cuantificar la ambición laboral de trabajadores y trabajadoras. Para ello, sería necesario realizar este mismo estudio en hombres con características similares, con la intención de encontrar diferencias significativas entre ambos géneros. Sí parece desprenderse de algunas respuestas, sobre todo de aquellas de mujeres que se encuentran trabajando en ámbitos feminizados, que los hombres tienden a ser más ambiciosos y a buscar puestos directivos dentro de sus organizaciones, lo que podría explicar parcialmente el complejo fenómeno del *techo de cristal*. También parece evidente que los resultados globales son muy negativos, es decir, que, por unas razones u otras, un altísimo porcentaje de mujeres no optan a continuar

progresando en sus carreras laborales, lo que supone un grave problema para nuestras industrias y para mantener unos buenos niveles de motivación en las personas trabajadoras. Sin duda, son necesarias investigaciones más profundas y centradas en este tema para extraer conclusiones sólidas sobre un fenómeno tan extendido.

Solo una de las trabajadoras ha conectado de manera directa y muy clara su falta de ambición laboral con el hecho de ser mujer. Según explica la propia entrevistada, la falta de referentes crea una imagen de compañía en la que ella no tendría cabida si quisiera desempeñar una posición ejecutiva. Además, sí afirma que otros compañeros (hombres), que *a priori* están menos capacitados que ella, han conseguido promociones más rápidas, aunque ella no es capaz de justificar por qué ha sucedido así. Lo que sí parece evidente es que existe una relación muy clara entre los referentes (que se analizarán en el apartado 13) y la visión que las trabajadoras crean de su futuro desempeño. Ocurría con el tema del embarazo, donde muchas mujeres planificaban su futuro en relación con las dinámicas que estaban presenciando en sus organizaciones, y ocurre también en este apartado, pues, como señala la siguiente entrevistada, es difícil para ella imaginarse en puestos directivos cuando no hay ninguna mujer que lo haya conseguido antes:

Veo muy complicado escalar dentro de la empresa. Quizás es porque *no tengo referentes*, no veo a ninguna mujer y eso me desespera. No creo que yo vaya a ser la primera que lo haga y tampoco es un sistema de méritos, ya te digo que mi jefe estudió Historia del Arte dentro de una empresa de Ingeniería, y tampoco es que sea un crack en su trabajo. Si soy madre ya olvídete, imposible, y, si no, pues igualmente es difícil [...]. Claro que tengo puestos por encima de mí, pero todos son hombres. Y ya ha habido un par de chicos más jóvenes que yo que me han pasado por encima, y si te soy sincera no entiendo bien por qué. No hay una tabulación de cómo se mide el performance así que tampoco sé cómo me valoran a mí ni a ellos, y nadie me da una explicación. [Entrevistada 26, ingeniera aeronáutica, mujer típica]

Parece importante lo que la entrevistada enfatiza al final de su intervención: unos ***criterios estables y rigurosos de promoción***, que además fuesen accesibles a nivel interno, ayudarían a dilucidar cuáles son las variables que se tienen en cuenta a la hora de promocionar a unos trabajadores y no a otros. Por tanto, la **transparencia en las**

organizaciones, que siempre es importante, adquiere un valor añadido cuando presuponemos que existen dinámicas poco equitativas.

Por su parte, algunas de las entrevistadas señalan cómo características que van más allá de su género y son sujeto de este estudio las limitan a la hora de acceder a una posible promoción. Ejemplo de ello es la *entrevistada 14* (orientadora laboral, discapacitada) quien afirma que, dependiendo del tipo de ascenso que le ofreciesen, se vería capaz de realizarlo o no, teniendo en cuenta la discapacidad cognitiva que padece:

Pues a lo mejor me tendría que encontrar delante de este trabajo. Yo creo que sí. Pero claro, es el ponerte, y el trabajar el día a día, ¿sabes? El encontrarte delante de la situación y ponerte a trabajar y que eso funcione. Claro, yo necesito probarlo. Porque yo de primeras te puedo decir sí, muy convencida, pero a lo mejor, cuando pasa una semana, pues a lo mejor, o sí o no. Tanto por un lado como para el otro. A lo mejor, luego no es tanto como yo me esperaba, tan sencillo, por decirlo de alguna manera. O no es tan complicado como yo me esperaba en ese sentido. [...] Pero yo a veces me pongo en lo peor, también te lo digo, eh. Porque claro, al tema de discapacidad, siempre como que a veces me auto limito bastante. [...] Yo intento que no. Pero, a veces es un poco complicado. Porque claro, no me gusta el hecho de tener que depender de alguien si tienes que preguntar o... Intento que me limite lo mínimo posible, pero a veces es inevitable. [Entrevistada 14, orientadora laboral, discapacitada]

Aunque, como puede observarse en el siguiente fragmento, ya hay empresas que están fomentando dicha participación y promoción de las mujeres con discapacidad, pero son ellas mismas quienes se imponen la limitación. Esto sugiere que ha de realizarse un trabajo de profundo empoderamiento con estas personas, para que no sean ellas mismas las únicas que se ven incapaces de llevar a cabo según qué tareas:

No querría tener otro tipo de trabajo. Con la esclerosis no me veo capaz, a ver, que todo sería verme, pero yo no me veo. Mi jefa habló conmigo una vez para ver si quería coordinar a otros encuestadores y le dije que no. Me insistió, pero yo no cedí, que no y que no, le dije. Estoy bien así. Hablo con gente, me muevo, bueno, lo típico, así que no, y si me dejan me quedo como estoy y me preocupo de mi salud y de mi familia. [Entrevistada 23, encuestadora INE con discapacidad]

Más allá de estas limitaciones, que podrían calificarse como *internas*, encontramos también factores externos que impiden a las mujeres acceder a trabajos de mayor responsabilidad. Es el caso de la siguiente entrevistada, quien, por su condición de extranjera, no puede acceder a la mayoría de las becas, ayudas o posiciones dentro de su ámbito de trabajo.

I. And do you think that in your gender, like if you were a man or were from Spain, you would have more possibilities in this academia... the Spanish academia?

E.17. [If I] were a Spanish person yes, of course. Because I can apply for many scholarships that are only for Spanish people. I don't have that... how do I say it? Now I cannot apply for any scholarship in Spain. [...] Because some of them are for Spanish people. And some of them are for people that can speak Spanish fluently. So, these are like barriers for me.

I. Which are the other barriers?

E.17. First, I... First is my nationality because I cannot travel to different countries freely. As a researcher, if I want to travel to US for a conference, I cannot. And that's a barrier for me. So... I'd like to change my nationality. I want to change my passport. [...]. So, I'm sure if I want to find work in the industry here in Spain, I must speak Spanish fluently. Cause I was searching for the jobs before I exited here, and when I checked the list of jobs, most of them is a person who can speak fluently the Spanish, Catalan, German. Many languages. Not only English. [Entrevistada 17, investigadora, Oriente Medio].

También la *entrevistada 28* (cajera de supermercado) identifica barreras a la hora de promocionar debidas a su condición de mujer musulmana “que lleva velo”. No especifica por qué, pero parece que, en su percepción, o quizá también por la falta de referentes, no cree que sea posible acceder a puestos de mayor responsabilidad dentro de su organización. Lo achaca a su religión y a la vestimenta típica de su cultura, si bien es cierto que, como la mayoría de las otras entrevistadas, no muestra una clara ambición por conseguirlo:

Sí, hay puestos [...]. Sí, podría acceder a ellos. Creo que me sería complicado por lo que te he dicho, porque soy musulmana y llevo velo, pero tampoco me interesa mucho, estoy aquí por el sueldo y ya, no tengo ningún interés en quedarme aquí y si

me ofrecieran ser encargada tampoco sé si lo aceptaría, aunque supongo que sí, por qué no. [Entrevistada 28, cajera de supermercado, musulmana, árabe]

Por último, también encontramos mujeres que desechan de manera rotunda que la falta de perspectivas de ascenso laboral dentro de sus organizaciones se deba a la intersección de su género con (en este caso) una orientación sexual no normativa:

I. ¿Y crees que si por ejemplo tu orientación sexual o tú género fueran diferentes tendrías más posibilidades dentro de tu institución? Para progresar, para hacer lo que tú quieras, ¿para ser más respetada...

E.2. No (rotundo). [Entrevistada 2, traductora, lesbiana]

Tema 12. Acoso

En este apartado, solo una encuestada dice no haber visto ni sufrido nunca un caso de acoso en el seno de su organización. De las respuestas de las entrevistadas *se desprende que prácticamente todas las mujeres han visto o experimentado este tipo de comportamientos*, algo que debería convertirse en una fuerte preocupación entre las directivas del tejido empresarial, y para lo que debería contarse con políticas rotundas que buscasen reducir o eliminar dicho patrón. Se observan múltiples respuestas en las que estas mujeres expresaban conocer comportamientos relacionados con el acoso, que van desde comentarios o actitudes inapropiadas hasta agresiones sexuales o psicológicas, pasando por diferentes estadios como puedan ser tocamientos o actitudes de intimidación más sutiles. Se han incluido en este apartado con la intención de recopilar toda la información posible sobre estos hechos, con la intención de crear después unas recomendaciones fiables para evitarlos. El epígrafe recibe el nombre de *acoso* por motivos de estructura, ya que en los planes y leyes de igualdad es esta la denominación que se utiliza, y, por tanto, se ha querido mantener dicho término. Ahora bien, es cierto que las mujeres relataban estos fenómenos cuando se les preguntaba por *actitudes impropias*, lo que justifica igualmente que se las incluya aquí, ya que ellas mismas las relatan al ser preguntadas por acciones negativas o inadmisibles dentro de un marco organizacional de trabajo. Solo la *entrevistada 14* (orientadora laboral con discapacidad) ha dicho no conocer ni haber conocido actitudes de este tipo en ninguna de las empresas en las que ha trabajado.

Uno de los temas que ya ha aparecido, pero que adquiere una relevancia muy importante en este apartado es la falta de *sororidad* (Lagarde, 2009) entre las mujeres en sus puestos de trabajo. *Muchas mujeres afirman que son normalmente otras mujeres quienes generan un clima de acoso dentro de las organizaciones*, y este es un aspecto muy importante a la hora de establecer medidas para combatirlo. Parece probable, por otro lado, que también las víctimas de este tipo de comportamiento lo sufren por ser precisamente mujeres, ya que muchas de las entrevistadas afirman que este es el perfil más común. Cuando pensamos en *acoso*, especialmente dentro del marco de una investigación como esta, solemos imaginar a mujeres u otros colectivos vulnerables perseguidos y maltratados por hombres *típicos*. Sin embargo, no se presta tanta atención a las actitudes negativas intragrupalas, o incluso intergrupales, si tenemos en cuenta que cada colectivo sufre discriminación de una manera distinta, y el hecho de ser víctimas en unas situaciones y con unas identidades no les impide convertirse en agresoras con otras. Sobre esto trata también, precisamente, el término de interseccionalidad, que complejiza mucho el análisis al tener en cuenta cómo dichas identidades van cambiando, dependiendo del contexto en el que se encuentren los sujetos.

Ya la *entrevistada 4* afirma lo siguiente de manera clara:

Por acoso no, pero apretar a alguien sí lo he visto, entre compañeras, pero no tanto por su orientación sexual ni por su procedencia, sino por ser nuevas y a lo mejor no tener... claro, cuando eres nuevo no tienes la misma capacidad a veces que... pero tienes ganas, y lo quieres hacer bien, y... sí, he visto compañeras a veces muy exigentes con otras que a mí me han sorprendido. Porque no me ha parecido justo.
[Entrevistada 4, maestra, lesbiana]

Especifica muy claramente que son *compañeras* (lo repite dos veces) las que *aprietan* a otras compañeras. Algo más explícita es la *entrevistada 8*:

No... tanto como mobbing no te diría. Sí que te tengo que decir que... todas mujeres, y criticar y hablar es deporte nacional, y a veces pues... hay situaciones que incomodan, pero hasta el punto de mobbing [...]. No sé, yo siempre me acuerdo de una vez que entré a clase —hacia magisterio, estaba ahí estudiando—, y cuando entrabas por la puerta... bueno, porque es un mundo muy de mujeres, muy físico,

¿no? Y así... siempre pues que si el pelo, que no sé que... cosas de la estética y el aspecto que se comentan. [Entrevistada 8, maestra, mujer típica]

Este es un comentario que se repite mucho entre las entrevistadas: cómo, en general *las mujeres critican o comentan el aspecto físico de otras mujeres, pero no hacen lo mismo con los hombres*. Estas actitudes proceden sin duda de una dinámica patriarcal, dentro de la cual el género femenino es valorado por sus atributos físicos (también entre las propias mujeres), mientras que a los hombres se les valora por su poder adquisitivo o sus habilidades laborales (Walby, 1989). Esto genera una situación —que, además ya ha aparecido en anteriores epígrafes—, donde las mujeres sienten una *presión excesiva por su aspecto físico*, y muchas veces en ámbitos donde esto ni siquiera tiene una repercusión directa en el trabajo. La *entrevistada 13* (Business Development Manager, italiana) afirmaba que había tenido que cambiar su manera de vestir para que se le empezase a valorar, y otras mujeres afirmaban que su aspecto añorado había incidido en una menor valoración de sus tareas. Por tanto, parece evidente que el aspecto físico todavía tiene una importancia muy grande dentro del marco de las relaciones laborales, y que son precisamente las mujeres quienes, en muchas ocasiones, critican o atacan a sus compañeras por este motivo, que casi nunca está relacionado con el desempeño del trabajo o con la actitud con la que este se desarrolla. La *entrevistada 20* (auxiliar administrativa aeropuerto, mujer típica) explica con un ejemplo muy claro cómo se despliega este tipo de dinámicas en el marco laboral, y cuáles son los motivos por los que esto puede suceder: menciona la *envidia*, la *competitividad* y una actitud un tanto infantil, generada en parte por la indumentaria que dicha mujer escogía para ir a trabajar:

Pues mira, te cuento: yo sé que estás haciendo una tesis así muy feminista, pero te voy a decir que los casos de acoso se dan siempre o casi siempre entre mujeres. No acoso sexual, no no, eso no, pero sí el típico acoso del trabajo es siempre entre mujeres, yo lo veo muy a menudo. No sé bien por qué es, pero siempre estamos enfrentadas entre nosotras, a una compañera que hubo le hicieron el vacío, decían que era muy mona, y la verdad que la chica siempre venía muy escotada y eso, pero hacía un buen trabajo, era ingeniera, fíjate, de las pocas que había, y yo creo que le tenían un poco de envidia. Lo más fuerte me pareció un día que se sentó con nosotras y todas mis compañeras se levantaron y se fueron a otra mesa; y yo me quedé allí

paralizada, imagínate, no sabía qué hacer, así que me quedé, pero luego se enfadaron conmigo, como si fueran niñas pequeñas. Yo tengo dos hijas y en ese momento me acordé de ellas y me di cuenta de que tenemos que educar a las mujeres de otra manera, yo creo que las educamos para enfrentarse y estar siempre peleadas y eso no puede ser, no señor, yo no quiero que mis hijas pasen por eso. [Entrevistada 20, auxiliar administrativa, mujer típica]

El caso que relata parece casi extraído de un manual: una mujer con unos atributos físicos (y aparentemente laborales) por encima de la media sufre un acoso terrible por parte de sus compañeras, que se agrupan para dejarla sola. El resultado, como no podía ser de otra manera, es que esta mujer dimitió y se marchó de la organización, según relata la entrevistada:

Pues al final la chica se fue. Primero se cogió una baja de varios meses, supongo que por depresión (pero tampoco lo dijo), y la ponían a parir. Yo creo que lo mejor es que se fuese porque aquí ya no la iban a dejar tranquila. [Entrevistada 20, auxiliar administrativa, mujer típica]

Parece evidente que lo que relata la entrevistada es un caso de **mobbing o acoso laboral**, un fenómeno que causa gran malestar a trabajadoras y trabajadores y genera grandes pérdidas para las empresas en forma de absentismo (Rojo y Cervera, 2005). Pero no solo son las mujeres quienes valoran a otras mujeres por su aspecto físico en el lugar de trabajo: la *entrevistada 1* comenta que el director de su organización adoptó la misma actitud, es decir, la de criticar a una trabajadora por el tipo de ropa que llevaba:

Sí, el primer año yo notaba que el director atacaba mucho a la maestra de educación infantil [...]. Y decía a veces que vestía como pijama, ¿sabes? Y hacía comentarios como que... que “cómo vas así, si eso no me lo pongo ni para estar por casa”, ¿sabes? El director. Luego también he escuchado críticas (bueno yo he estado dentro de esa crítica, aunque no me he metido) pues... en otro colegio en el que estuve, pues una de las docentes criticaba que otra profesora, otra maestra, pues en junio que hacía calor pues venía con pantalones cortos, y decía que eran muy cortos, que vaya ejemplo, vaya modelo, que..., bueno, pues que iba vestida un poco eh... “no decente”, por no decir otra palabra. Que dónde se pensaba que iba. [Entrevistada 1, maestra, mujer típica]

No son los ataques por su aspecto físico el único tipo de agresión que sufren las mujeres en sus puestos de trabajo. Hay algunas que también se sienten violentadas, aunque sea mediante actitudes inocentes. En el ejemplo siguiente, la *entrevistada 1* (maestra, mujer típica) trata de restarle importancia al hecho de que el director de su organización entrase en su aula y se acercase mucho a ella, ofreciéndole ayuda y habiendo cerrado la puerta de manera anticipada. Si bien la actitud en sí podría resultar carente de maldad, fue la propia entrevistada quien contó la anécdota cuando se le preguntó por actitudes impropias dentro de su organización, por lo que fue ella misma quien estableció la conexión. Quizás el directivo no tenía intención de hacerlo, pero parece claro que la mujer se sintió intimidada, puesto que ese hecho estaba relacionado con otras actitudes poco profesionales, como mandar mensajes al teléfono personal fuera del horario de trabajo:

Entonces, a veces sí que me he sentido... que yo digo “seguro que lo hace por educación, por que me sienta cómoda...”, pero sí que me ha mandado algún que otro mensaje, fuera del horario escolar, simplemente con cualquier excusa y tontería... siempre con referencia al trabajo, pero claro, decía... esto no sabes cómo interpretarlo. Y luego, pues el jueves después del claustro, o el viernes, me comentó... pues vino, y me preguntó si me iba a presentar a oposiciones, bueno, vino, entró a mi clase, cerró la puerta y me dijo que si me iba a presentar a oposiciones [...]. bueno, y me volvió a recalcar que tenía su número, que le preguntase cualquier cosa, y que esta semana que fuese al despacho que me enseñaría todo lo que tenía y tal... y que me lo podía dejar. Entonces digo, no sé si es amabilidad por lo que te he dicho, porque es su primer año en dirección y quiere que todo el mundo esté bien... o... interpretarlo de otra manera. Es que no lo sé, no lo sé, pero yo sigo pensando que bueno, que lo hace por educación y ya está (risas). [Entrevistada 1, maestra, mujer típica]

Esta anécdota parece narrar un momento en el que el directivo, quizás inconsciente de la presión que ejercía, incomodó a la trabajadora. Otros hombres van más allá, y realizan tocamientos o comentarios objetivamente impropios:

En el trabajo sí, solamente en el cole de monjas. Una vez en una reunión un profesor con discapacidad te diría yo, además, una persona...un personaje... sí que es verdad

que me tocó la pierna, en un claustro, con las monjas y todo el claustro... que le dije “¡pero bueno! ¿Qué estás haciendo?” Y disimuló. [Entrevistada 4, maestra, lesbiana]

Este tipo de situaciones son comunes entre los testimonios y se repiten una y otra vez a lo largo de las entrevistas. De hecho, algunas empresas ya están tomando medidas para atajar el tema: la *entrevistada 5* (Manager de Recursos Humanos, latina) comenta cómo, a raíz del movimiento #MeToo, su compañía ha decidido darles voz a las mujeres para que expresen y denuncien este tipo de comportamientos, con el objetivo de establecer nuevas regulaciones:

E.5. Entonces, esto se generó mucho por el tema del #MeToo y todas esas cosas que venían del abuso contra la mujer, y que las mujeres siempre están calladas y nunca dicen lo que sienten. Entonces tanta promoción a esta campaña, pues... la empresa toma la decisión de tomar acción, y decir bueno con todo lo que está pasando en el mundo, nosotros queremos aprovechar esta oportunidad para escuchar lo que tienen que decir las mujeres: y de aquí salieron muchas conversaciones de mujeres que se sienten incómodas en el trabajo, comentarios que hacen los hombres que son en broma, pero... igual... está ese sentimiento de “sí, es broma, pero eso no está bien”.

I. ¿Dentro de la empresa hubo esta discusión?

E.5. Sí. Hombre y todavía... todavía las estamos teniendo. Todavía hay muchos grupos que están haciendo... el tema de diversidad e inclusión para asegurarse de que las mujeres se sientan bien en sus puestos de trabajo. Entonces... y de ahí seguimos mejorando las políticas.

I. ¿Y qué cosas salieron [en esas conversaciones]? ¿Te acuerdas de algunos puntos que la empresa admitiera que a lo mejor tenía que mejorar?

E.5. No, pero, por ejemplo, temas de acoso sexual, por ejemplo... un hombre que se sienta cómodo tocando a una mujer, pero la mujer no se siente muy cómoda porque... es inapropiado. O comentarios en una reunión... comentarios así bobos, que quizás un hombre diga en broma, como “sí, para eso están las mujeres... jajaja” No es gracioso. Y es inapropiado. Entonces hay mujeres que se sienten muy incómodas con ese tipo de comentarios y lo han sacado a relucir, porque dicen “estamos en el trabajo, y la idea es que todo el mundo se sienta cómodo, en su lugar de trabajo”.

[...] Bueno... ha habido casos de acoso, pero no de un nivel tan... tan serio. Sino más como... empleados que... no entienden bien dónde está la línea y cómo hacen sentir a la otra persona. Que si... le toco el hombro, o le hago un masaje en la espalda...; y es como... no queremos ese tipo de relaciones. Pero nada... es simplemente especificarle a la gente “esto no está bien, tienes que tener cuidado”; quizá no tienes esa relación con esa persona, entonces no está bien que le estés... masajeadando la espalda en horas laborables... [Entrevistada 5, Manager de Recursos Humanos, latina]

Este ejemplo podría demostrar cómo, cuando se les da voz a las mujeres, surgen muchos temas que *a priori* parecen insólitos. La entrevistada menciona cómo se producen algunas actitudes quizá *reprochables*, entre las que se encuentran tocar a las mujeres sin su consentimiento o hacer comentarios impropios sobre los roles de género —actitudes que las mujeres denuncian también a lo largo de otras entrevistas—. El mismo tipo de actitudes dice haberlas sufrido la *entrevistada 13* (Business Development Manager) no solo dentro de su organización, sino también con los clientes, que no dudan en cosificarla o realizar comentarios con alto contenido sexual sobre su ropa y su cuerpo, mediante frases como “hoy me pones loco [con esa falda]” [Entrevistada 13, Business Development Manager]. Ella lo achaca a una cultura patriarcal muy característica de Italia —su país de origen y el de muchos de sus clientes—, aunque la empresa está basada en España y, por tanto, la responsabilidad de proteger a las empleadas podría regularse conforme a las normas dicho territorio.

También pueden encontrarse entre estos testimonios actitudes de un acoso sexual más evidente.

La *entrevistada 21* (catedrática de astrofísica, mujer típica) narra un caso en el que el director de su grupo de investigación la acosó, según ella, aprovechándose de su influencia y poder para intimidarla. Ella misma explica cómo ese tipo de actitud, que en un principio le pareció inofensiva, se fue convirtiendo en algo imposible de manejar con el paso del tiempo, según el acosador fue aumentando su grado de presión. Además, dicha entrevistada llama la atención sobre la posición de extrema vulnerabilidad en la que se encuentran las mujeres en estas situaciones, ya que *piensan que su puesto de trabajo depende de cómo se enfrenten a la situación*. Además, expresa cómo tuvo miedo de contarlo, puesto que, si bien movimientos sociales como el mencionado #MeToo pusieron sobre la mesa el hecho de que

una enorme cantidad de mujeres sufre acoso, ella no dejó de sentirse culpable de su propio acoso. De hecho, la propia entrevistada enfatiza que algunos compañeros y compañeras escucharon los comentarios que su jefe le hacía, pero adoptaron una actitud pasiva:

Bueno, varias veces el director de un grupo de investigación en el que estaba me hacía comentarios un poco fuera de tono. Nada muy grave, que si estaba muy guapa, que qué pena que no tuviese novio... cosas así. Yo no podía hacer mucho porque mi beca dependía directamente de él y me daban miedo las consecuencias [...]. Lo que hice fue dejarle saber que tenía una relación muy estrecha con mi familia y eso yo creo que lo ahuyentó un poco, seguro que dijo “esta va a acabar chivándose”. Así es como lo viví... me sentía muy impotente, nunca me dijo nada más ni me tocó, pero yo pensaba que esos acercamientos estaban fuera de lugar. Algunas personas los escucharon, pero nadie dijo nada, todos bajaban la cabeza porque era el jefe. [...]. Cuando salió todo el movimiento del #MeToo me sentí muy identificada, creo que hasta ese momento tenía un sentimiento de culpa, como si yo hubiese hecho algo mal o hubiese provocado esa situación de alguna manera. Los años no pasan en balde y me he dado cuenta de que era un acosador, pero ahora ya estará jubilado y tampoco me he sentido nunca con fuerzas para denunciarle o destapar todo aquello. [Entrevistada 21, catedrática de astrofísica, mujer típica]

Dicho esto, no siempre la violencia dirigida contra las mujeres tiene un matiz de acoso sexual, aunque sí por motivos de género. Según narra la *entrevistada 6*, el hecho de que todas sean mujeres en la oficina donde trabaja *envalentona* a algunos hombres, en este caso los candidatos, que actúan de manera agresiva porque perciben su superioridad física:

Bueno, a veces algún candidato se pasa... a veces... también es cierto que, por ejemplo, el hecho de no haber muchos chicos en la oficina, a nosotras a veces nos da miedo. Porque vienen muchos candidatos, se quejan de la nómina (que si no he cobrado... algo que no depende de nosotras que somos selección). Se ponen violentos y... yo creo que se ponen más violentos porque saben que solo somos tías. Eso sí que lo he vivido, ¿eh? O sea, yo sí que he visto cómo un candidato a mí me ha hablado muy mal —pero fatal— y a mi compañero, luego cuando ha hablado con él, le ha hablado bien. Lo he visto un montón. Eso sí que lo he visto muchísimo. Eso sí

que es verdad. [Entrevistada 6, Gestora de Recursos Humanos en una ETT, mujer típica]

Por lo tanto, habría de tenerse en cuenta que las empresas que cuentan con una fuerza laboral muy feminizada son más vulnerables ante este tipo de actitudes violentas. Otros casos que encontramos son los de hombres que no aceptan que las mujeres tengan mejores puestos que ellos o incluso que sean sus jefas, probablemente porque, en su estructura patriarcal del mundo, las mujeres deben tener puestos de servicio o siempre inferiores a las de ellos. Un ejemplo es el siguiente:

Bueno, la cosa es que hubo algún pitote, entre este señor y mis jefas. El porqué yo no lo sé; yo lo único que sé es que mi compañera cree que es porque... él no aceptaba que hubiese dos mujeres dándole órdenes; pero, a ver claro, eso es lo que ella considera. Este hombre llevaba ya muchos años trabajando de asesor lingüístico en la universidad, tenía publicaciones, había estado trabajando en un manual sobre documentación administrativa y... bueno, que el tío ya tenía carrera; y a lo mejor él realmente sí quería ascender, y ser dijésemos ese jefe de área que es ahora mi jefa. Entonces lo que mi compañera considera es que él quería ocupar ese sitio de jefe de área que la jefa de arriba le dio a María, que es una mujer y que era más joven que él. [Entrevistada 7, asesora lingüística, lesbiana]

Por supuesto, debemos tener en cuenta que los trabajos cualitativos de Ciencias Sociales se basan en percepciones subjetivas de la realidad. Pero, si dichas percepciones cuentan con una sólida base estructural sobre cómo las personas perciben el mundo, comienzan a erigirse como probables. Hemos visto que en muchas ocasiones las mujeres son incluso más críticas con sus compañeras que los hombres. En este apartado, se han organizado las respuestas de un modo *creciente*, es decir, desde agresiones más leves o sutiles a otras más evidentes o problemáticas. De entre estas últimas, comienzan a destacar, por ejemplo, tocamientos. Si bien se ha visto que es relativamente común que los hombres toquen a las mujeres sin su consentimiento, los testimonios reflejaban hasta ahora partes relativamente neutrales del cuerpo, como los hombros o la espalda. Pero la *entrevistada 10* (auxiliar administrativa, negra) trae a colación cómo un cliente *muy importante* de la *caixa* donde trabajaba llegó a tocarle el culo:

E.10. No sabe ligar mejor. Pobre hombre. Que me llegó a tocar el culo y todo.

I. ¿Sí?

E.10. Sí. No lo volví a atender más eh. No le dije nada a los compañeros ni nada porque...

I. ¿No dijiste nada?

E.10. No. No dije nada.

I. ¿Por qué?

E.10. Pues no sé. Porque me quedé tan pillada que, no me entró a mí la acción de pegarle un tortazo. Pero a un cliente no sabía si pudiera darle un tortazo... no podía darle un tortazo... [También] era un cliente relativamente importante, porque tenía dinero. Era como, ¡este hombre qué acaba de hacer! ¿Qué hago yo con este ahora? Entonces mi reacción fue, bueno, ya está mi [colaboración] se ha acabado aquí, ¿no? [Entrevistada 10, auxiliar administrativa, negra]

Hay que entender que la primera reacción de esta mujer fuese de *parálisis* ante una agresión tan evidente en su puesto de trabajo. Sin embargo, las organizaciones deben alentar a las mujeres a que denuncien este tipo de comportamientos, pues, como hemos visto en el caso de la *entrevistada 5* (Manager de recursos humanos, latina), muchas de ellas lo hacen cuando se sienten respaldadas. Parece evidente que las mujeres escuchan y ven este tipo de actitudes cuando recaen sobre sus compañeras, como ocurría en el caso de las potenciales madres, lo que genera un *clima de inseguridad e incomodidad* que, aparte de vulnerar los derechos de las mujeres, *sin duda impacta en su desempeño laboral*. Porque otro tipo de agresión verbal clásica es el que expresa la entrevistada 29, que tiene que ver con decir de una mujer que ha conseguido alcanzar un puesto determinado mediante prácticas sexuales o por el mero hecho de ser mujer, cuando se ha visto que, precisamente, las mujeres están ampliamente infrarrepresentadas en la mayoría de los puestos ejecutivos, sea cual sea el sector (Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020):

Pues yo sí que he escuchado comentarios sobre que qué hace una mujer aquí, que si me habré comido una polla para llegar hasta donde estoy, cosas así. Yo creo que a las mujeres que llegamos a puestos altos siempre se nos cuestiona de esta manera, nunca podemos hacer un buen trabajo y ya está, siempre tiene que ser por otro motivo [...]. Yo de verdad he llegado a creer que los hombres no pueden soportar que las mujeres hagamos algo mejor que ellos en el trabajo. Es que no pueden, y

especialmente si eres joven. A mí ahora me respetan más, pero ¿cuando entré? Bueno bueno, yo estaba aterrorizada de tener que decirle a algún mecánico que había hecho algo mal, y era mi obligación porque era su jefa, pero en la mente de ellos una niña de veintipocos años no le iba a decir a un “tío que llevaba toda la vida” cómo tenía que hacer las cosas. [Entrevistada 29, ingeniera mecánica, lesbiana].

Se han encontrado incluso, dentro del marco de esta investigación, casos de acoso sexual que están ocurriendo en tiempo real. La *entrevistada 26* [ingeniera aeronáutica, mujer típica] cuenta cómo su jefe actual está intentando aprovecharse de su cargo para mantener una relación con ella que sobrepasa los límites laborales, ofreciéndole a dicha mujer una promoción a cambio de que consienta actitudes inapropiadas por parte de él. Esta situación le genera a la mujer un sentimiento de culpa, de que no puede ascender de otra manera dentro de su organización, y la pone en la tesitura de saber que, si no acepta, probablemente haya represalias con ella:

Yo tuve una situación muy fuerte. Bueno, de hecho, la tengo. Llegó un jefe nuevo, era de fuera, del Este, y me ofreció una promoción con un aumento bastante grande. Bueno, yo le dije que sí, claro, que voy a decir, pero me tenía que mover a su equipo. [Entrevistada 26, ingeniera mecánica, lesbiana]

La situación sigue los patrones típicos de acoso sexual, puesto que el acosador utiliza su poder y las herramientas a su alcance para generar un clima de cercanía y confianza. Tras eso, comienza a mostrar actitudes que sobrepasan los límites éticos de una relación supervisor-empleada. Ante una actitud de resistencia por parte ella, comienza otro tipo de presión: críticas hacia su trabajo y una campaña de desprestigio interno:

Me empezó a llamar fuera del horario de trabajo, pero siempre con cosas relacionadas, esa era la excusa. Lo mismo estaba cenando con mis amigas un viernes a las once de la noche y hala, me sonaba el teléfono y claro ellas se me quedaban mirando con una cara [...]. Después, de esto te estoy hablando a las dos semanas, me empezó a decir que si quería tomar un café fuera con él. Fuera del trabajo, se refería, y yo claro, pues esto ha pasado hace poco y el puesto que me está ofreciendo es muy bueno y con un aumento importante [...]. No sé qué hacer. Me siento muy culpable porque para una vez que me dan una promoción, o bueno, me la ofrecen, tengo la impresión de que me estoy vendiendo, y no quiero aceptarla, sé que si lo hago lo voy a pasar fatal, y él

cada vez se está volviendo más insistente, yo creo que, porque se ha dado cuenta de que le puedo reportar y está histérico, no es mi jefe directo, pero aprovecha cualquier excusa para tratarme mal o decir algo negativo de mi trabajo. [Entrevistada 26, ingeniera mecánica, lesbiana]

El último caso que explicitaremos en este subepígrafe es el que relata la *entrevistada 30* (repartidora Deliveroo, mujer típica) quien, recordemos, trabaja en el sector del *delivery*, y dice haber vivido situaciones de una gran violencia e intimidación. La peor, según sus propias palabras, se produjo cuando fue a entregarle la comida a un grupo de hombres que habían consumido mucho alcohol, y que, agarrándola del brazo, intentaron meterla dentro de su vivienda. La mujer consiguió escapar, pero, después, ellos escribieron una mala reseña en el sistema informático de su plataforma de trabajo, probablemente con la intención de perjudicarla:

Lo peor que me ha pasado fue una vez que fui a llevar comida y era un grupo de chicos [...]. Estaban muy borrachos y me invitaron a pasar, y yo me intenté ir corriendo, pero uno me cogió del brazo [...]. Luego me pusieron una mala reseña, me dijeron que había sido poco profesional y escribieron una reseña malísima, que eso me afecta mucho. Tuve que llamar y costó mucho que me quitasen la reseña, y también pusieron en duda mi palabra, pero al final lo hicieron. Pero el susto me lo quedé en el cuerpo. [Entrevistada 30, repartidora Deliveroo, mujer típica]

Parece evidente que las mujeres son un grupo más vulnerable ante este tipo de comportamientos, y necesitan acciones especiales que las protejan específicamente a ellas. Dicho esto, hasta el momento hemos visto una serie de agresiones que las mujeres han sufrido o percibido en sus puestos de trabajo “por el mero hecho de ser mujeres”, lo que ya expone al conjunto de las entrevistadas a situaciones de violencia física o verbal. Ahora bien, también se han encontrado dentro de este epígrafe violencias específicas, dirigidas a determinados grupos de mujeres que son parte de nuestro análisis. Por ejemplo, en el caso de las mujeres lesbianas, se percibe que la **invisibilización** que sufre este colectivo supone un escollo y un genera sentimiento de intimidación constantes. Y es que, si bien es cierto que admitir públicamente la homosexualidad es una decisión personal y no siempre necesaria, sí parece que el no hacerlo afecta al rendimiento y bienestar de las entrevistadas. Si esta dinámica cristaliza, puede dar lugar a que, en determinados momentos, como por

ejemplo a la hora de pedir un permiso por maternidad, se generen situaciones de tensión por las que las mujeres típicas no tienen que pasar. Cuando se le pregunta por este tema, la *entrevistada 7* contesta de la siguiente manera:

A ver, igual sí que ha habido la oportunidad algún día de hacer algún comentario así, y es verdad que a lo mejor me he callado, pero por eso que dices “qué palo hablar ahora de mi vida, y que si empieza a preguntar y que si no sé que...”, dices “mira es que tengo trabajo”. Me da palo hablarle de mi vida [a su compañera]. [Entrevistada 7, asesora lingüística, lesbiana]

Y es que, si bien admite que es ella la que decide —voluntariamente— no tratar el tema, también es cierto que en organizaciones abiertas y que declaran proteger los derechos sexoafectivos de sus trabajadores y trabajadoras este tipo de información fluye de manera más natural, facilitando procesos como los anteriormente comentados (Antunes et al., 2021). También la *entrevistada 9* (profesora de instituto privado, afroeuropea), que además es racializada, cuenta cómo fue incapaz de comentar que tenía una pareja mujer, lo que le obligó a llevar una *doble vida* e incluso le generó problemas con su compañera. Dice que “*no quería destacar en nada más*” [Entrevistada 9], lo que demuestra, en cierta medida, que todas y todos somos conscientes de la interseccionalidad de situaciones que vivimos. Ella piensa que *ya destacaba* por su color de piel, y suponía que *añadirle* otra variable negativa o de vulnerabilidad a su situación podría crearle problemas:

E.9. Yo nunca dije que tenía novia.

I. ¿Por qué?

E.9. Al principio, cuando la tenía, llevaba mi doble vida (“tengo mi novia, pero nadie lo sabe”). Un año muy complicado para ella, para mí... yo no lo quería contar. Al final como no congeniábamos pues mira, ya está. Luego en el tiempo lo fui aceptando, pero era muy complicado.

I. ¿Y qué te impide...?

E.9. Pues no lo sé, pero si sale la conversación no digo nada. Yo tampoco digo nada de mi vida sexual, pero... supongo que piensas “no quiero destacar en nada más”. [Entrevistada 9, profesora de instituto privado, afroeuropea]

Se ha decidido tratar el tema de la *invisibilidad* porque está estrechamente relacionado con el acoso: es decir, cuando una persona decide *no mostrar* algo, se entiende

que es por el miedo que genera la posible reacción ante esta característica (Fassinger, 1996; Ragins y Cornwell, 2001; Chung, 2003; Adams et al., 2005; Lloren y Parini, 2017). **Esto es algo muy específico del colectivo de gays y lesbianas, ya que otras características como el color de piel, la discapacidad o incluso la nacionalidad son más difíciles de esconder** (Antunes et al., 2021). De hecho, es muy típico escuchar que la vida sexual y/o afectiva pertenece al ámbito privado, pero eso es cierto solo hasta un punto, y es muy evidente que existe una tendencia a invisibilizarla solo cuando no es normativa (Vaid, 2012). Resultaría raro encontrar a alguien que no quiere hablar de su vida afectiva siendo heterosexual, puesto que no debemos olvidar que el lugar del trabajo, especialmente en culturas mediterráneas como la nuestra, es también un espacio de socialización, donde suele compartirse mucha información sobre la vida privada (Lloren y Parini 2017). Quien tiene hijos o una pareja del sexo contrario no suele encontrar problemas en comentarlo, incluso aunque considere que es privado. Pero en el caso de los gays y lesbianas, tanto desde el ámbito familiar como laboral se empuja a estas personas a que guarden silencio, porque, en el fondo, aún no se percibe de la misma manera a una persona homosexual que a una heterosexual³¹. Parece que llevar este tema a un ámbito privado sigue generando situaciones incómodas que no permiten que estas trabajadoras y trabajadores se sientan totalmente incluidos en las empresas (Antunes et al., 2021). De hecho, la *entrevistada 9* continúa su argumentación arguyendo que, si no explicitó su situación sexoafectiva, fue precisamente porque había escuchado con anterioridad comentarios en “tono burlón” sobre el colectivo, lo que demuestra que la invisibilidad esconde casi siempre el miedo al acoso o a ser objeto de críticas:

- E.9.** Porque a veces, ha habido comentarios de otras compañeras, en tono burlón. ¿no? Otras compañeras, ya no estaban allí. Que se habían ido y tal... y era como no sé, era como que se burlaban, ¿no? Entonces yo, prefería evitar ese tipo de... de cosas.
- I.** O sea, como lo viste en otras personas, pues decidiste ahorrártelo digamos...
- E.9.** Exacto.

³¹ De hecho, en el currículum vitae de algunos concejales o alcaldes, como es el caso de Madrid, suele incluirse información sobre sus estudios, su experiencia laboral, su declaración de la renta y, también, sobre su situación familiar. También es un valor añadido en muchos países que los políticos muestren a sus parejas e hijos, que en ocasiones ostentan incluso cargos políticos, como es el caso de la *primera dama* en Estados Unidos. Por tanto, no parece claro que la vida afectiva de una persona pertenezca a un ámbito totalmente privado, pero las personas homosexuales y su entorno siguen esgrimiendo este argumento con la intención de justificar de otra manera lo que realmente hay detrás: el miedo al acoso por su orientación sexual.

I. O sea, a otras personas te refieres por su condición sexual, o por... o sea, hubo comentarios hacia... ya cuando se habían ido, ¿no? de ellas... [las que se habían ido, que se entiende que eran gays o lesbianas].

E.9. Sí, sí, sí. [Entrevistada 9, profesora de instituto privado, afroamericana]

También la *entrevistada 11* (ingeniera, latina, lesbiana) muestra una actitud de *invisibilidad* en cuanto a su orientación sexual en el trabajo, pero en este caso, además, sí especifica que claramente lo hace por ser lesbiana, porque cuando tenía una pareja del sexo contrario sí hablaba con total libertad sobre ello:

I. Y de tu vida personal, amorosa afectiva, no has hablado nunca en el trabajo... ¿O sí?

E.11. No. No, bueno, cuando... cuando era hetero sí.

De nuevo, se encuentra la *invisibilización* como herramienta utilizada por las mujeres lesbianas para protegerse de un posible acoso (Antunes et al., 2021). Cuando se le pregunta específicamente por el tema, esta entrevistada afirma algo muy similar a lo anterior: ya percibía de entrada un trato *extraño*, que pensaba que podría empeorar si explicitaba su homosexualidad:

E.11. Pero con mi jefa, no. No... porque si ya esta persona tenía esta... eh... no sé, este trato hacía mí, yo dije, igual... igual se entera de otra cosa y... y ya se pone... no sé, no agresiva, quizá, pero que cambie la actitud. Tenía como ese miedo, ¿no?

I. Ya. Ya...

E.11. Que me tratara peor por eso, o que... o que hiciera algún... algún juicio de mi persona. No sé.

Como ocurría en el caso anterior, también esta mujer había escuchado comentarios despectivos o insultantes dirigidos hacia las personas homosexuales, lo que generó miedo e incomodidad en su lugar de trabajo:

Sí... a veces salía el tema... alguna persona que se había ido y decían ah bueno, pero esta fulanita se fue y se hizo pareja de fulanita. Bueno, ya está, ya... Era como un comentario muy burlón. [Entrevistada 11, ingeniera, lesbiana, latina]

También la *entrevistada 2*, quien ya hemos comentado cómo incluso llega a plantearse renunciar a su permiso de maternidad con el objetivo de evitar una conversación sobre su orientación sexual, detalla qué componentes hubo en el conflicto laboral que la hizo

salir de la empresa —y comenzar a trabajar desde casa—. Si bien aquí toca otro tema importante, y es que, en situaciones como esta, a veces es difícil deslindar si ciertas situaciones agresivas se producen por el género o por la orientación sexual. Y, de nuevo, cobra importancia el término de *interseccionalidad*, puesto que, efectivamente, es imposible deslindar todas las características que rodean a un sujeto y una situación concretas. Lo que sí parece claro es que la otra chica a la que echaron era lesbiana y que, de nuevo, los referentes que se van teniendo crean una visión general sobre lo que puede ocurrir:

E.2. Tuvimos que recurrir a abogados, y... bueno, fue un poco chungo el tema, porque además él ya tenía como algún precedente de... bueno, de maltrato a gente, a determinadas personas, entonces pues bueno, conmigo también pasó, aunque no tanto.

I. O sea, que preferías trabajar desde casa porque estabas más cómoda. ¿Y crees que algo de eso tiene que ver con tu orientación sexual o tu...?

E.2. A ver, yo creo que al final sí. Al final mi orientación sexual en mi trabajo solo la saben mis compañeros, mis jefes no. Porque es una empresa, entre pequeña y mediana, muy familiar, entonces mi jefe es muy machista [...]. También echó a una chica que trabajaba allí, la insultó, o sea..., fue como muy feo. Entonces, es una persona para mí no muy agradable de tratar. Entonces, bueno, también por decisión personal y por mis propios miedos, y por todo, pues... es algo digamos que no he salido del armario con mis jefes. Con todo el resto sí, porque no me importa, pero con ellos no.

[...]. **I.** ¿Y más por ser mujer? ¿O más por ser lesbiana? O no puedes quitar...

No sé, yo creo que son ambas cosas.

Y, de nuevo, incide en esta idea: “es por ambas cosas”. Se es mujer y lesbiana al mismo tiempo y, por lo tanto, se han de tener en cuenta ambos factores —entre muchos otros— para poder evaluar la discriminación que sufren determinados colectivos:

I. ¿Pero tú crees que él puede saber que eres lesbiana?

E.2. Se lo puede pensar. Pero no sé si lo sabe... a ciencia cierta. Y curiosamente la persona a la que echaron, y que insultaron y todo es una chica lesbiana. Así que... bueno, muchas coincidencias, y bueno. [Entrevistada 2, traductora, lesbiana]

Este fragmento vuelve a demostrar que muchas mujeres lesbianas (todas, en esta muestra) experimentan un miedo al acoso (o a que las juzguen o infravaloren) que les impide visibilizar su orientación sexual. Parece probable que esto no sea algo que siempre pertenezca al ámbito privado (hemos visto ejemplos de mujeres que han hablado de sus relaciones con hombres, pero no han hecho lo mismo cuando tenían parejas del mismo sexo), sino que la invisibilidad del colectivo de mujeres lesbianas está intrínsecamente relacionada con el miedo que experimentan. De hecho, esta misma mujer asume que es algo que “quizá está en su cabeza” [Entrevistada 2, traductora, lesbiana], pero tanto ella como las otras entrevistadas han presenciado insultos o comentarios despectivos contra mujeres lesbianas, y, por lo tanto, no parece que esa sensación esté solamente en sus cabezas, sino que tienen una base muy real.

Uno de los motivos por los que se decidió introducir al personal docente en esta investigación fue que, más allá de examinar, como en el resto de los casos, su situación laboral, se pensaba que también podrían aportar información de cómo se está tratando este tema desde el ámbito educativo. La *entrevistada 4* (maestra, lesbiana) afirma que no existe el conocimiento suficiente sobre el tema como para tratarlo con un mínimo de calidad en escuelas e institutos, y que esto ocurre especialmente en la educación pública, por la composición del alumnado y sus familias:

Sí, ese tema está... no se trata en los coles, no se sabe cómo tratarlo, a no ser que tengas una familia, ya, de algún niño... de algún niño con dos padres o dos madres. También conozco colegios concertados, progres, si los quieres llamar así, donde este tema sí se trabaja mucho. Conozco uno, pero claro, es verdad que ahí tienen niños con dos padres, niños... niños y niñas con dos madres... como algo muy normal. Y van las dos madres y explican cómo están en su casa... Cuando yo lo planteo en los coles, planteo comprar un cuento, y les dan un cuento, pero tampoco sabe la gente cómo gestionarlo. Tampoco conoce una familia así. Sobre todo, creo que, sobre todo, toda la gente que estamos dentro —que hay mucha gente... mucha, mucha, diversidad sexual dentro— tendríamos que tomar esto... o sea que tomarlo... pero no, nos escondemos. [Entrevistada 4, maestra, lesbiana]

Vuelve a aparecer el tema de la visibilidad como uno de los ejes centrales para luchar contra actitudes homófobas, también en los centros educativos. Parece indudable que es

difícil para maestras o profesoras de instituto y/o universidad mostrarse como referentes. Especialmente, porque piensan que hay familias que tampoco lo aceptarían:

Bueno, no sé, cuesta eso... si me lo preguntara ahora una familia en el contexto donde estoy... es verdad que es un contexto donde sí me podría suponer un problema eh... [y] ni te explico que seas bisexual ya, que eso es de marranos en muchas cabezas. Porque no es igual estar en un contexto de una escuela concertada donde los padres son todos con diplomaturas, licenciaturas, amigos...de todo tipo, con todo tipo de orientaciones, imagino (o no), pero que conocen más de cerca esta realidad... [Entrevistada 4, maestra, lesbiana]

Y, como en todos los casos anteriores, esta mujer también ha escuchado comentarios despectivos sobre la actitud o la forma de desenvolverse de las personas homosexuales, especialmente del estudiantado:

E.4. Comentarios despectivos si tienes algo de pluma te los llevas, también. [...] por ejemplo, sobre un niño... ah pues no sé quién tiene... menuda pluma que tiene no sé quién... ¿no? Respecto a niños mayores como... “uy, Sonia, es que quería hablar contigo porque este niño igual es un poco...”; “¿y qué le pasa?” Sí que incluso hay profesoras que me preguntan como referente cómo gestionar esto un poco... pero lo que hacemos es disimular porque no lo sabemos gestionar. [Entrevistada 4, maestra, lesbiana]

Pero no son solo las mujeres lesbianas las que sufren un acoso específico por su doble condición de mujeres y homosexuales. También otros colectivos son susceptibles de padecer las consecuencias de la discriminación. Por ejemplo, la *entrevistada 3* narra un suceso que ocurrió en su empresa de limpieza, donde una mujer rumana —que además tenía cierto grado de discapacidad en la mano— sufrió un accidente laboral. La empresa, que hasta el momento la había tratado muy bien, aprovechó esa doble condición para desacreditarla, achacándole a la población rumana estereotipos que no tenían nada que ver con el accidente que, según cuenta la entrevistada, sí había sufrido:

E.3. Nosotros trabajamos con una señora rumana. La señora esta entró... (duda). Cuando yo la conocí ella está un poquito deforme su mano. Y ella siempre dice que le dolía la mano; entonces, bueno alguien por ahí dice “bueno, no sé”, dice. “Que los rumanos, no sé...”. Se escucha algo por la oficina: “que los rumanos no me caen...”.

Un rumor. [...] Porque ella dijo que le reconocan que ella se había dañado... y ella me dijo muy claro a mí que... se lo había dañado. Ella venía con el brazo malo [...] Puso una denuncia, que se había roto [el dedo] ahí y todo eso, y sí, se fue.

Y la misma *entrevistada 3*, también inmigrante, habla de cómo a ella unos clientes le lanzaron unas llaves después de que los obligase a salir del apartamento que tenía que limpiar (recordemos que, según comentaba ella misma en otros epígrafes, estas tareas no le corresponden al sector de limpieza, pero son un sector muy feminizado y con muchas mujeres inmigrantes al que se la han dado nuevas obligaciones no remuneradas y que conllevan un mayor porcentaje de peligrosidad): “Sí. Me han tirado las llaves y por poco llamo a la Policía” [Entrevistada 3, limpiadora, boliviana].

De la misma manera que se les imponen estereotipos y roles de género a las mujeres, también a las personas inmigrantes se les achacan características propias de su lugar de procedencia —que se suman a las que ya tienen por ser mujeres—: “Es verdad que tuve una compañera cubana, muy despistada... que sí que tal vez se asoció el hecho de ser despistada a ser cubana” [Entrevistada 4, maestra, lesbiana]. Este tipo de comentarios y actitudes, en principio inofensivos, pueden dar lugar a situaciones más violentas si ocurren en otros contextos. Por ejemplo, *la entrevistada 6* (Gestora de Recursos humanos en una ETT, mujer típica) relata cómo un responsable de su organización acosaba a una mujer colombiana, y la amenazaba constantemente mientras que, con las demás, no existían esos problemas. Ya en otros apartados *la entrevistada 24* (auxiliar comedor, mujer típica) consideró lo mismo: que, cuando ocurría algo negativo dentro de la organización, la actitud hacia las mujeres extranjeras (en caso de ser responsables de lo sucedido) era mucho más agresiva que hacia las demás, y, recordemos, que son dos mujeres españolas las que tienen esta impresión de que se les trata mejor que a las inmigrantes:

¿Bullying? Sí... por ejemplo, cuando estaba mi exresponsable, no se llevaba muy bien con una chica, no le había entrado por el ojo -que la chica esta sigue estando- yo no sé si porque era colombiana, no le gustaba su forma de ser... o lo que sea. Pero... se portaba con todos súperbien menos con ella. ¿Sabes? Y era bastante extremo: todo era controlado, eh... ¿qué haces? ¿Qué no haces? ¿Por qué lo haces así...? Mmm amenazas de que “te voy a echar porque no lo estás haciendo como yo lo digo...”. Y cuando lo hacíamos nosotras no nos decía nada. Le decíamos “pues

mira, esto no lo he hecho así porque no se hace así, no sé qué no sé cuántos...”. En cambio, a ella sí, ¿sabes? [Entrevistada 6, Gestora de Recursos humanos en una ETT, mujer típica]

Exactamente lo mismo expresa la *entrevistada 19*:

Pues he presenciado casos, sí, casos de acoso yo diría. Una vez entró una chica rumana y las demás le hicieron de lado. Siempre hacían comentarios, que si les iba a robar, que si esta venía y tal... sí. A mí la chica me parecía simpática y me dio mucha pena cómo la trataron. [...]. Sí, sí sí sí, sin duda porque era extranjera, entre nosotras nos llevamos muy bien, nunca ha habido casos así y la jefa bueno, después de eso dijo que no iba a contratar a más inmigrantes, que encima que le había hecho un favor y el tiro le había salido por la culata, así que mira, que no más extranjeras que uno no puede fiarse de ellas. [Entrevistada 19, dependienta de tintorería con discapacidad]

También la *entrevistada 11* (ingeniera, venezolana, lesbiana) asocia los comportamientos discriminatorios que sufrió a su condición de inmigrante. Su jefe le pintó unas orejas de burro en una pizarra, y, cuando se quejó de que la secretaria del centro la trataba mal, le respondió que no se sintiese *sudaca*, es decir, que no asociase el maltrato que estaba sufriendo con su condición de inmigrante, a la vez que usaba una palabra muy despectiva para referirse tanto a ella como a su procedencia:

E.11. Hubo un momento que me... que... hace años, que había una secretaria que se peleaba mucho conmigo, pero yo no hacía nada, ¿no? No sé, yo le caía mal. Y entonces, claro como la gerente que había en aquel momento, veía... yo le decía, oye, que esta persona no me deja trabajar porque siempre está contestando mal y tal... Y me preguntó que si yo me sentía sudaca.

I. ¿Cómo?

E.11. Sí. Que si yo me sentía sudaca, que me trataban... que me trataban mal porque era... porque era de fuera y que si me sentía sudaca, ¿no? Y yo le digo, no. No. Es más, yo esa palabra no la uso. [Entrevistada 11, ingeniera, venezolana, lesbiana]

Lo mismo argumenta la *entrevistada 12* (vendedora, cubana), de quien ya hemos leído previamente que las mujeres que contrataban en la tienda de turrónes donde trabajaba eran todas extranjeras en situación irregular. Ello favorecía que sus empleadores se

aprovecharan de su situación de vulnerabilidad y obligarles a hacer cosas que probablemente no aceptarían las personas españolas —ni los hombres—. O, al menos, eso es lo que piensa esta mujer:

E.12. Lo escuché, Una vez fue un chico preguntando, estaba el jefe ahí, y dice “no, ¿solo aceptan chicas?”, y yo le dije “sí, solo aceptamos chicas”, y dice “¿pero estás segura?”, y el jefe le dijo “sí, sí, yo soy el jefe y solo quiero chicas”.

I. ¿Y por qué crees que solo cogían chicas?

E.12. Creo que es más fácil de...no sé, tratarnos mal y que aguantemos, no lo sé.

I. ¿Sí?

E.12. Claro, o sea, somos más vulnerables; si llega un hombre ahí y lo trata como nos trataba a nosotras puede ser que le dé una ostia. [Entrevistada 12, vendedora, cubana]

Por su parte, la *entrevistada 15* (anfitriona en un restaurante, asiática) llama la atención sobre las dificultades que se generan a partir del shock cultural que sienten las personas provenientes de culturas tan diferentes como la asiática cuando comienzan a trabajar en nuestro país. Es interesante cómo, en su opinión, personas de culturas más próximas, como las de los países del Mediterráneo, tienen un proceso de adaptación más sencillo que el que ha tenido ella, lo que por otro lado es bastante lógico.

El idioma o el entendimiento en la cultura de aquí, sí, sí porque por ejemplo yo creo, yo supongo no sé si es verdad o no, pero creo que entenderse entre españoles e italianos es mucho más fácil que entenderse entre españoles y japoneses, a eso me refiero, porque entre los europeos aún la gente de aquí, aunque sea de otro país, pero si son europeos creo que se entienden mejor... [Entrevistada 15, anfitriona en un restaurante, asiática]

También esta entrevistada ha sufrido acoso por parte de un compañero de trabajo, algo que tanto ella como sus compañeros achacan al estereotipo de mujer asiática muy dócil y reservada. Es curioso comprobar cómo se le culpabilizó a ella de su propio acoso, puesto que las personas de su entorno le dijeron que tenía que ser “más expresiva”, lo que es consistente con el miedo que tenían otras entrevistadas, que no querían denunciar su caso precisamente porque pensaban que se les culparía a ellas y no a sus agresores; si bien es

cierto que, en este caso, hubo una actuación contundente por parte de la organización y el acoso cesó:

E.15. A mí me había tratado así un compañero que te dije, el compañero árabe, no sé creo que... de manera diferente a otras mujeres y a otros compañeros, no sé, cómo intentar besar, intentar tocar, intentar más... [...] y yo dije eso al gerente, que siento superincómoda, que no quiero que lo haga y yo lo evitaba, pero al final un día ya no pude ser más paciente y lo dije y el gerente, que es catalán, se lo dije, y otros compañeros también le comentaron que no lo hiciera, sí, eso es lo que pasaba. [Entrevistada 15, anfitriona en un restaurante, asiática]

Preguntada por el tema de los estereotipos que recaen sobre las mujeres asiáticas, la entrevistada sí cree que son un elemento importante de vulnerabilidad: es decir, que precisamente por esas características que se les atribuyen a las mujeres de Japón, los hombres se muestran más agresivos o atrevidos que con mujeres de otras culturas, que los agresores consideran menos *dóciles*:

E.15. Sí, sí eso bastante, aunque aparte del trabajo también, diariamente, por ser dócil la gente piensa que: “ay esta chica creo que no se va a enfadar...”. Aunque yo haga lo que haga. [...]. La gente piensa que: “Ay esa chica esa chica siempre sonríe, siempre, no sé, habla con todos, con reverencias y tal y creo que no se va a enfadar, aunque yo haga esto...”. Así que hay bastante gente que se pasaba...

I. ¿Tú crees que si fueras española eso te hubiera pasado menos?

E.15. Mucho menos. Segurísimo, segurísimo. [...]. Recién llegada a España no me sentía nada segura, aunque no sé cómo tendría que comportarme, es que pensaban cosas raras. Porque a mis amigas latinas, a mis amigas catalanas no les pasa nada, pero ¡a mí sí! Ya me encontré bastantes pervertidos, y yo: ¿cuál es la diferencia? ¿Ellos piensan que soy puta o algo? ¿Prostituta? No sé, al principio pensaba así, pero al final es por el gesto, no sé, por el comportamiento. Yo intenté aprender de mis amigas... [Entrevistada 15, anfitriona en un restaurante, asiática]

También el tema de la etnia/raza es un factor de vulnerabilidad importante, según expresan las entrevistadas. La *entrevistada 5* (Manager de recursos humanos, latina) que ha dado en general una visión muy positiva de cómo se gestionan las políticas de igualdad en su organización, admite que “racistas sí hubo un conflicto una vez entre un catalán y una

latina. Donde él criticó... dijo algo de los latinos y ella... [gesticula]. Atacó” [Entrevistada 5]. Es decir, que, en este caso, la mujer racializada sí se enfrentó a los ataques dirigidos hacia su cultura.

También la *entrevistada 9* (profesora de instituto, afroeuropa) comenta que se producen actitudes racistas en su organización, por ejemplo, cuando los compañeros le tocan el pelo sin su permiso:

Quizá no es nada grave, pero tengo un compañero que cada vez que me hago algo en el pelo viene y me lo toca... y es muy pesado. Mira que se lo he explicado veces, pero es que me molesta, me molesta y no deja de hacerlo por más que se lo explico. [Entrevistada 9, profesora de instituto, afroeuropa]

De hecho, llegó a tomar notas sobre los comentarios racistas que se producían en el espacio de trabajo e incluso sobre los estudiantes, aunque admite que ahora han disminuido, algo que atribuye a que saben que ella es una persona que no tolera ese tipo de actitudes:

Yo llegué a hacer un diario de racistadas. Hay muchas: con el pelo, sobre los estudiantes... ahora se cortan porque estoy yo allí y me conocen, pero tampoco sé lo que pasa a mis espaldas. Que también eso es importante, porque hasta que las personas racializadas no se vuelven “de carne y hueso”, la gente no es consciente de la discriminación que sufren. Tienen que verlo en vivo. Yo una vez escribí un artículo y un chico de mi colegio (de cuando yo tenía 10 años) me llamó para disculparse. Y él era gay. Por eso digo. Realidades muy distintas. No todas las personas sufrimos la discriminación de la misma manera. [Entrevistada 9, profesora de instituto, afroeuropa]

Ella misma verbaliza una de las ideas principales de este estudio, que es que no todas las personas sufren discriminación del mismo modo, y que individuos que son vulnerables y/o discriminados en unos espacios pueden convertirse en agresores en un contexto diferente. Entre otras actitudes, a ella dice molestarle mucho que le pregunten de dónde es, porque eso significa asumir una visión de nuestro país totalmente blanco, donde las personas negras no tienen cabida o son ciudadanas de segunda clase, algo que no coincide con la realidad demográfica actual de España. Y vuelve a incidir en la idea de **discriminación múltiple** cuando añade a su racialización que las personas que se enteraron de que durante un tiempo

tuvo novia cambiaron su actitud con ella, por lo que en ese momento era un sujeto vulnerable por su género, por su raza y por su orientación sexoafectiva.

Me molesta mucho que me pregunten de dónde soy a estas alturas. Esto pasa mucho en el trabajo. Te digo, que se sorprenden de que hable catalán nativo, pero es que soy de aquí. E incluso las pocas personas que se enteraron de que tuve una novia, yo noté un cambio de actitud en ellas, me trataban un poco diferente. [Entrevistada 9, profesora de instituto, afroeuropea]

Preguntada de manera directa sobre el acoso, afirma sí haberse sentido acosada, pero en este caso lo asocia a su género y no tanto a su color de piel, ya que este hombre “tiene la misma actitud con otras mujeres de la organización” [Entrevistada 9]. Del mismo modo que hacen otras entrevistadas, asegura que el hombre “no está bien de la cabeza” [Entrevistada 9]; sin embargo, en este apartado hemos comprobado cómo casi la totalidad de las mujeres entrevistadas han visto y/o sufrido algún tipo de acoso, y muchas de ellas (no todas) a causa de la actitud de hombres que las hipersexualizan en sus puestos de trabajo. En este caso sí se amonestó al hombre, al menos de manera verbal, pero eso “no significa —en palabras de la entrevistada —que el comportamiento de acoso hacia las mujeres se haya detenido” [Entrevistada 9, profesora de instituto, afroeuropea]:

Yo sí me siento un poco acosada por este profesor que... bueno, no está bien de la cabeza. Ya me río. Y este hombre se separó y hay una compañera que es muy guapa (que me da igual si fuese fea, pero que es muy guapa), y le estuvo insistiendo e insistiendo...; y, claro, a ella le incomodaba mucho, porque era su lugar de trabajo y evidentemente no iba a quedar con él. Dice que fue pesadísimo y todo el mundo se lo cree, porque es una actitud recurrente en él. Y sí, le dieron un toque... bueno, le echaron una bronca increíble. O sea que sí, se tomaron medidas, aunque no quiere decir que el hombre haya parado. [Entrevistada 9, profesora de instituto, afroeuropea]

Y, aunque en un principio no se ha relacionado el color de la piel con estos comportamientos, sí que opina que, si bien no conforman la base (porque es el género), sí que pueden ser un factor de riesgo —porque los hombres notan una superioridad aún mayor frente a mujeres racializadas, probablemente porque las consideran más vulnerables—. Además, es recurrente escuchar entre algunas entrevistadas el término *exotización*, o, si no

lo mencionan explícitamente, sí lo describen, y no solo en el caso de las mujeres negras, sino, como hemos visto, también en el de las asiáticas:

Yo creo que con las mujeres racializadas se atreven más. No sé cómo explicarlo, pero es como que se sienten en una situación de superioridad aún mayor como para poderte decir algo. Además, hay esta exotización y sexualización de las mujeres racializadas, latinas también, bueno, y asiáticas, ¿no? Cada una en su estilo, pero nos estereotipan mucho y se atreven más. Entonces, a partir de esos estereotipos... pues se normalizan ciertos comportamientos. [Entrevistada 9, profesora de instituto, afroeuropea]

La *entrevistada 10* (auxiliar administrativa, negra) por su parte, insiste en que el género es el mayor indicador de vulnerabilidad, aunque sí es capaz de encontrar algunos comportamientos racistas que le han ocurrido, como, por ejemplo, que le sigan preguntando por qué habla catalán, cuando ella es una persona nativa que nació aquí. Y, si bien este tipo de comportamientos pueden resultar inofensivos ante la mirada ajena, las mujeres racializadas piensan que debería hacerse un esfuerzo por comprender lo que supone explicar una y otra vez lo mismo, con el consecuente sentimiento de desarraigo que eso genera:

E.10. Comentarios también un poco fuera de lugar. Más con respecto al sexo que con respecto a la raza. Y con respecto a la raza, lo que a mí me pasaba es que yo trabajaba en ventanilla. De cara al público. Yo era la chica que cuando entrabas en la oficina, me veías a mí. Entonces la frase esta de “qué bien hablas en catalán”, uf... lo he tenido que explicar como 500 veces. Cada vez que cambiaba de oficina, era como un mes y medio, dos, explicándole a cada abuelito, y a cada cliente, por qué yo hablaba catalán. Con lo cual, es relativamente cansino.

De nuevo, aparece el tema de la sexualización y/o exotización:

Y así en plan más hardcore, que eso sí que me quedé un poco más pillada, un cliente, un día me empezó a explicar de que las mujeres negras éramos su fantasía sexual. Y yo ya no sabía dónde meterme. Básicamente, no sabía dónde meterme. [...] Un cliente. Un señor mayor, bastante mayor. [Entrevistada 10, auxiliar administrativa, negra]

Uno de los motivos por los que se intentó dividir este análisis entre las mujeres racializadas (pero catalanas) y extranjeras fue el intento de discernir qué tipo de

comportamientos recaían sobre cada uno de los grupos. Sí se ha podido comprobar que son diferentes en algunos casos —pese a que las personas siguen asociando automáticamente el color de piel con la procedencia—, y un buen ejemplo de ello es la *entrevistada 12*, que, pese a su origen cubano, tiene características físicas que podrían situarla en un país como Irlanda (según ella misma dice, “porque es muy blanca de piel y pelirroja” [Entrevistada 12]), un lugar que, según piensa ella, en la mente de los españoles está mucho más desarrollado, y sobre el cual no recaen los mismos estereotipos que sobre las personas procedentes de países latinoamericanos. La propia entrevistada considera estos atributos físicos factores de protección, a pesar de su condición de inmigrante:

E.12. Sí, yo creo que siendo pelirroja... [Risas] la gente a veces asume que soy guiri...y no sé, quizá mi experiencia por eso es diferente.

I. ¿Crees...? Eso te iba a preguntar, ¿crees que sería diferente si fueras como más...que se te viera más latina o más...?

E.12. Más “machuquita”. [Risas]

I. Sí, desgraciadamente se usan esos términos a veces...

E.12. Sí. Yo...yo a veces...no pasa nada, me hace gracia. Mi tío...mi tío siempre está hablando de que siente racismo, de que le hablan en catalán a propósito. Él se siente como muy...así, muy discriminado; y yo le digo “pero yo no lo siento”, y me dice “claro, porque a ti te ven y eres inglesa” [Risas]. [Entrevistada 12, vendedora, cubana]

De hecho, esta mujer cuenta que, si bien su jefe quería contratar solamente mujeres extranjeras, sí que mostraba un fuerte racismo contra las personas negras, por lo que aquí encontramos una clara separación entre actitudes xenófobas (aunque contratar a extranjeras irregulares con la intención de ofrecerles peores condiciones pudiera serlo) y racistas, lo que vuelve a indicar que todas las personas vivimos en constante situación de interseccionalidad, tanto de privilegios como de vulnerabilidades:

A él lo que no le gustaba tener, me hacía gracia porque había...había una chica negra, de Senegal...y, por ejemplo, si venía otra chica negra a pedir trabajo, decía que ya con una negra tenía, que él quería diversidad, pero que ya con una negra tenía suficiente. [Entrevistada 12, vendedora, cubana]

Aunque quizás el ejemplo más grave de actitudes racistas (o, en este caso, *islamóforas*) lo encontramos en los insultos dirigidos hacia la *entrevistada 28* (cajera de supermercado) quien nació en España. De nuevo, un cliente —estamos viendo que es un tema relevante dentro de las organizaciones, porque es una fuente importante de discriminación, algo que, a su vez, es consistente con la bibliografía (Observatori de la Igualtat de Gènere, 2020)— la llamó *mora de mierda*, y no considera que hubiese una reacción proporcional desde la organización para condenar dicho comportamiento. Preguntada por cuál habría sido la reacción que ella hubiese esperado, confirma que el desarrollo de un protocolo que proteja a las trabajadoras de este tipo de comportamientos sería una buena opción:

E.28. Sí, pues a mí me pasó una vez que un cliente empezó a insultarme y a llamarme “mora de mierda” porque le dije que tenía que darse prisa que íbamos a cerrar, y me quedé alucinada, como si eso no pudiese estar pasándome a mí, como si fuese una película, sabes, y nada pues lo que menos me gustó fue la actitud de las encargadas: me dijeron que estuviese tranquila, pero que esas cosas eran parte del trabajo, como si eso fuera normal, pero no lo es, yo sentí mucho miedo.

I. ¿Qué te hubiese gustado que hicieran?

E.28. A mí me hubiese gustado que se les dijese a las personas de la oficina, que hagan algún tipo de protocolo de prevención o algo así, o que le hubiesen dicho que le iban a denunciar, pero nadie hizo nada, nadie hizo nada... [Entrevistada 28, cajera de supermercado, musulmana, árabe]

En su caso, considera que **el factor que crea una visión negativa sobre ella es el velo**, porque ella habla catalán y ha nacido en Barcelona. Cree notar que algunas personas sienten que les va a robar algo, pero, además, también escucha comentarios insultantes dirigidos a otros grupos, como por ejemplo hacia sus compañeras latinas, quienes reciben el apodo de *guachupinas* o son tildadas de *guarras* por las trabajadoras españolas. Encontramos aquí otro de falta de *sororidad* (Lagarde, 2009) entremezclado con actitudes racistas. Además, también asegura esta entrevistada que dichos estos comportamientos le generan un **sentimiento de desarraigo**, sintiéndose extranjera cuando va a Marruecos a visitar a su familia, pero también en España, donde ha nacido, pero donde tampoco percibe una completa integración social:

En general yo sí noto que la gente me trata diferente, por lo que te digo, por el velo, porque yo hablo catalán mejor que ellas. Muchas señoras me miran o me tratan con desconfianza, como si les fuese a robar o algo. Y yo “¿pero señora, que trabajo, aquí, ¿no me ve el uniforme?”. Es increíble, increíble es, te lo digo, pero es que ellas, las compañeras de España son las primeras racistas, porque yo las oigo hablar de otras personas y llamarlas “guachupinas” o decir que todas son unas guarras, las de Latinoamérica. ¿Qué no dirán de mí? Pero es que yo he nacido en España, yo soy española y catalana, entonces no hay derecho, porque cuando voy a Marruecos me siento inmigrante porque no sé escribir árabe, lo hablo, pero no lo escribo, *y aquí me siento extranjera aunque nací en Sabadell, entonces no encuentro mi sitio.* [Entrevistada 28, musulmana, árabe]

Profundiza en sus respuestas también sobre el tema del velo, un campo de batalla campal incluso dentro de las distintas corrientes feministas. La entrevistada considera que se le hacen preguntas malintencionadas y que se cuestiona constantemente su **libertad**. Aunque asume una cierta presión familiar para llevarlo, a estas alturas considera que es una mujer adulta y que podría quitárselo si quisiera. Sin embargo, siente que se la victimiza de manera constante. Evidentemente, considera que esta es una discriminación muy específica que sufren las mujeres musulmanas, porque ni las mujeres españolas ni los hombres musulmanes llevan el velo:

Luego está el tema de que me preguntan constantemente por el velo, pensando que no soy libre, o muchas preguntas sobre mi cultura árabe pero malintencionadas y que no sé contestar porque nací aquí, y, aunque es cierto que tengo un poco de presión familiar pero... he pensado muchas veces sobre ello y he llegado a la conclusión de que llevo el velo porque quiero, sí, a estas alturas mi madre se enfadaría un poco si me lo quito, pero al final lo entendería, creo yo, pero toda la gente me ve como a una víctima, como “pobrecita esta”. Y me da rabia, y sí creo que son cosas que solo sufrimos las mujeres musulmanas, porque los chicos no llevan velo ni nada que les identifique, y a las mujeres españolas no les hacen estos comentarios. [...]. Entonces para responder a tu pregunta, pues sí, creo que las mujeres musulmanas sufrimos una discriminación específica que no sufren las mujeres católicas o que no creen en nada ni los hombres musulmanes. Y ahora que lo he soltado todo pues me alegro de que

me lo hayas preguntado, porque nunca lo había pensado de esta manera.
[Entrevistada 28, musulmana, árabe]

Para la *entrevistada 9*, profesora de instituto racializada, es fundamental que se genera una *visibilidad* de las situaciones de vulnerabilidad en las que se encuentran. Solo a partir de dicha visibilización se podrá comenzar a revertir, y eso quiere decir que mujeres no normativas entren en contextos políticos, sociales, mediáticos y laborales de una manera positiva, es decir, no para perpetuar los estereotipos que ya recaen sobre ellas, sino para romperlos y generar una nueva imagen, más acorde con la realidad. Propone que las mujeres deberían llegar a puestos de responsabilidad, de toma de decisiones, porque “no tomamos decisiones por tanto no podemos visibilizar, y como no visibilizamos, nadie llega a puestos de toma de decisiones” [Entrevistada 9, profesora de instituto, afroeuropea]. También sugiere la creación de un partido político cuyo foco sea la igualdad racial:

Las que peor lo tienen son las mujeres inmigrantes. Y racializadas. Quieras que no el nacer en España te concede muchos derechos que estas personas no tienen, y son víctimas de una explotación brutal y además sin ningún apoyo económico o familiar. Y eso las deja muy solas, muy solas [...] Para mí el verdadero cambio vendrá con la visibilización. Cuando la gente racializada empieza a entrar el ámbito público, en puestos directivos... es decir, hasta que no se haga público, *de una manera positiva* (énfasis) que existimos, es muy difícil que las cosas cambien. Yo qué sé, pasa hasta en la televisión, que cualquier papel de personas racializadas es normalmente de prostitutas, o de drogadictos... y eso alimenta aún más los estereotipos. Gente viviendo en la calle... hasta que eso no cambie, no solo no desaparecerán los estereotipos negativos, sino que se reforzarán aún más. [...] Hasta que no haya gente racializada, mujeres racializadas, que es aún más difícil, metidas en política, tomando decisiones... es un pez que se muerde la cola. No tomamos decisiones por tanto no podemos visibilizar, y como no visibilizamos, nadie llega a puestos de toma de decisiones... deben tener conciencia de clase, de raza. [...] También me parecería que incluso formar un partido político con unos intereses meramente de igualdad racial sería interesante. Es verdad que habría gente muy distinta en torno a un solo tema que nos une, pero, en realidad, la política es así. Igual que hay partidos ecologistas, los verdes, o por los derechos de los animales, como PACMA, podrían

haber un partido cuyo enfoque fuese el antirracismo... fijate, que han salido partidos que defienden a los animales y al medio ambiente antes que a las personas racializadas... pero la mayoría de las personas racializadas son inmigrantes... no podrían votar, entonces es complejo. Y ya que tratasen los problemas de las mujeres racializadas sería la bomba... por tanto, sí, un partido político antirracista con perspectiva de género. Porque a veces me pregunto cuántas generaciones tienen que pasar para que “dejes de ser inmigrante”. Yo creo que es hasta que te disuelves y dejas de ser negro. [Entrevistada 9, profesora de instituto, afroeuropea]

Para cerrar este apartado, también es relevante señalar algunas actitudes negativas que las entrevistadas señalan en lo relativo a la salud mental. La *entrevistada 16* (maestra) que padece ciclotimia —además de diabetes severa— asegura que su propio psiquiatra le recomienda esconderlo debido a la estigmatización que sufren las personas con enfermedades mentales en España. Esta mujer percibe que hay un enorme desconocimiento y banalización del tema:

I. ¿Tú alguna vez has contado lo de tu ciclotimia?

E.16. Mi psiquiatra dice que no la explique.

I. ¿Por qué?

E.16. Me dice que no están bien vistas, las enfermedades mentales y que se genera discriminación entorno a ello; de hecho, está muy de moda decir: esta es bipolar, este debe ser bipolar; si supieran de bipolaridad no harían una broma, mi madre era bipolar, sé lo que es la bipolaridad y... no es un juego de niños. [Entrevistada 16, maestra, discapacitada]

Tema 13. Referentes

De la información de este apartado se desprende que, en general, las mujeres no admiran a personas semejantes a ellas dentro del marco laboral. Se han considerado negativas todas aquellas respuestas en las que estas mujeres expresaban no conocer o admirar a personas como ellas (por ejemplo, en el caso de las mujeres negras o extranjeras). En todos los grupos predomina una falta de referentes, a excepción del colectivo de mujeres con discapacidad, donde la mitad respondió que sí los tenían.

Muchas de estas mujeres han profundizado en los motivos por los que no cuentan con referentes similares a ellas, aunque comenzaremos con el análisis de las que sí lo han hecho. Por ejemplo, la *entrevistada 1*, maestra que pertenece al grupo de las mujeres típicas, sí expresa que es otra mujer la persona a quien más admira, precisamente por su capacidad de conciliar la vida personal con un alto rango académico en la universidad:

Mira, yo tengo a una que de verdad es... es brillante, es la madre de mi amiga... bueno, de una amiga que tengo de Valencia, y esta mujer bueno, tenía un CI alto, altas capacidades, entonces estando en primaria le adelantaron dos cursos, y esta mujer estudió Económicas y luego hizo el máster, el doctorado y sacó la plaza de la universidad, y es profesora de la Universidad de Valencia de la historia de la economía y de economía avanzada, y ya te digo no ha renunciado a tener familia, de hecho tiene dos hijos, está casada, y tiene una vida... es una mujer muy sencilla que nunca nada... muy humilde, y ya te digo y ha hecho conferencias por todo el mundo, ha escrito libros... que una cosa no le ha quitado la otra, lo ha sabido llevar bien, digamos. [Entrevistada 1, maestra, mujer típica]

No deja de resultar interesante que las entrevistadas valoren tanto la capacidad de conciliar de las personas a las que admiran. Se necesitan estudios centrados en los referentes de los varones para ver si ellos también valoran tanto esa faceta, o se centran más en el éxito profesional, algo que, vistos los resultados anteriores, podría parecer plausible. También la *entrevistada 13* (Business Development Manager, italiana) menciona de su madre la capacidad de darle buenos consejos, y dice valorar mucho su opinión:

Bueno, *allora* de verdad en general no tengo. Si me lo preguntas y me pongo a pensarlo, puede ser que te diría mi madre porque la verdad que siempre me ha dado un buen consejo, también en el trabajo. No todas las veces lo he escuchado, hice errores, por lo tanto, valoro su experiencia. Ella no tiene conocimiento de mi sector o del trabajo que yo hago, pero tiene un poco de visión del trabajo en una empresa, así, por lo tanto, valoro lo que me dice. [Entrevistada 13, Business Development Manager, italiana]

Respecto a un ámbito profesional más cercano, algunas entrevistadas dicen admirar a sus jefas o encargadas directas. Vuelven a mencionar características típicamente asociadas

con lo femenino, como por ejemplo que *sabe escuchar*. En este caso es muy evidente cómo esta mujer admira a otra y la convierte en su referente directo:

Pues, por ejemplo, [me identifico] con la responsable del equipo de selección...porque es una profesionalaza, que vamos... que te sabe escuchar, se mueve por el equipo, luchando cuando tiene que luchar... sabe de lo que se habla, te explica... yo si me miro me gustaría llegar en el futuro a ser como ella y estar donde está ella; en esta o en otra empresa. [Entrevistada 6, Gestora de una ETT, mujer típica]

Un ejemplo similar menciona la *entrevistada 16* [maestra, discapacitada], quien valora de su supervisora directa sus “habilidades sociales, muchas y muy buenas”, algo que a ella le gustaría *mimetizar*:

De la que te hablaba la *cap d'estudis* tiene muchas habilidades sociales, muchas y muy buenas, y sí que cuando la escucho hablar o que habla a otros, y estoy delante, valoro mucho esto, y pienso, ‘ojalá’... ‘me gustaría poderlo mimetizar’. Esto es lo que más busco en la gente adulta en los trabajos, que me enseñen a ser más. [Entrevistada 16, maestra con discapacidad]

Ya dentro de los grupos cruzados por múltiples situaciones de vulnerabilidad, podemos encontrar también referentes positivos. Por ejemplo, el de la *entrevistada 3* (limpiadora boliviana) quien piensa en otra mujer (extranjera) y de quien, como las anteriores, destaca sus habilidades sociales e interpersonales, algo que se convierte en un claro patrón dentro de las respuestas positivas que dan estas personas:

E.3. Si. M. Es italiana. En realidad, esa chica es muy tranquila. Me gusta esa chica. Es, como le diré, todo: en la forma de hablar, de expresarse... una persona que dan ganas de ser ella en realidad. Todo el mundo que llega se enamora de ella.

I. ¿Y qué hace ella?

E.3. Ella, en realidad, como decimos en la empresa, ella alivia los problemas. Cuando hay problemas la mandamos a ella. Ella es del check-in. Ella trabaja en la empresa, ella hace reservas. Y todo. Ella es muy buena persona, yo siempre la admiro. Y a mí me gustaría... yo digo “caramba, es que tiene una paciencia esa niña...”. Es que es impresionante. [Entrevistada 3, limpiadora, boliviana]

También una persona discapacitada recoge comentarios positivos sobre otra mujer con características similares a ella, pero que además destaca por su empatía y la ayuda que

le ofrece cuando lo necesita. Además, preguntada por la importancia de tener como referentes a personas con discapacidad, especialmente mujeres, la entrevistada afirma que eso le ayuda a ver que “aunque tengamos discapacidades, también podemos llevar una vida medianamente normal” [Entrevistada 14, orientadora laboral con discapacidad]. Esta es precisamente la importancia que adquiere la figura de *referente*: ayudar a otras personas semejantes a darse cuenta de que ellas también pueden ocupar ciertos espacios que, *a priori*, parecen restringidos:

E.14. Hay alguna compañera más del equipo que creo que también tiene discapacidad. No lo sé seguro, pero mínimo una persona sí que sé que tiene discapacidad.

I. ¿Y te parece importante? ¿O ha sido importante para ti, ver que otras personas como tú, en ese sentido, también trabajaban? ¿O no es algo que te afecte?

E.14. Claro. No, hombre, te ayuda ver que, aunque tengamos discapacidades, pues bueno, podemos llevar una vida medianamente normal. Por decirlo de alguna manera, ¿no? O sea, que no hace falta que... No nos excluyen por decirlo de alguna manera, ¿no? Es importante. Muy importante. [Entrevistada 14, orientadora laboral, discapacitada]

En cuanto a las *entrevistadas 17* (investigadora, Oriente Medio) y *21* (catedrática de astrofísica, mujer típica) cabe destacar que mencionan a celebridades en el ámbito STEM al que se dedican, y ambas, además, mencionan a mujeres que han ganado el premio Nobel en un área científica (en dos, en el caso de Marie Curie, que es el referente para la *entrevistada 21*):

Yeah. She passed away 2 years ago because of the cancer. She was the first woman in the history that got a Nobel Prize for the mathematic. [...]. So, she's very famous and she was working in one of the universities in the US and she was a genius. And she got some medals from when she was a teenager from international exams. It's like Olympia? I don't know. [...]. So, I'd really like to be like her. Not exactly as her but my aim is to be a researcher and I really want to get a Nobel prize. Maybe someday. [Entrevistada 17, investigadora, Oriente Medio]

Por otro lado, también están los casos de las mujeres que han encontrado quizás a otras mujeres, pero que no compartían sus mismas características. Es el caso de la

entrevistada 7, quien, siendo lesbiana, recurre al ejemplo de una mujer heterosexual “No... a ver, hay una compañera que está en Sants que es muy resolutiva, por ejemplo, ¿no? Y ella tiene las ideas muy claras sobre temas técnicos de trabajo” [Entrevistada 7, asesora lingüística, lesbiana]. Algo similar le sucede a la *entrevistada 27* (técnica de laboratorio con discapacidad), quien, si bien es cierto que admira mucho a una persona con discapacidad (el rapero El Langui), dicho referente es un hombre, por lo que deducimos que no se le viene a la cabeza ninguna mujer con discapacidad:

Pues te va a hacer gracia, pero hay un rapero que tiene discapacidad, el Langui, que ya sé que me pillaría un poco mayor para escuchar esas cosas, y que no me gusta el rap, pero algunas veces le he escuchado hablar y me gusta mucho, me motiva a seguir luchando por mis sueños, sabes, es que es muy difícil el trabajo si no puedes andar, leo muchas entrevistas con él y me parece una persona muy inteligente, que siempre habla de que no quiere dar pena, que es lo que me pasa a mí, yo solo necesito que me adapten el trabajo a mis necesidades. Y yo creo que esta empresa lo ha hecho muy bien y en el momento en que eso pasa soy una más, una más. [Entrevistada 27, técnica de laboratorio con discapacidad]

Sin duda, esta mujer también reivindica la importancia de tener referentes, incluso aunque sean masculinos. Sin embargo, hay otras entrevistadas que ni los tienen ni los quieren, precisamente porque, para ellas, los valores típicamente masculinos que predominan en las empresas son necesarios y deben ser además imitados. La *entrevistada 5* (Manager de recursos humanos, latina) pone el ejemplo de una directora que lloró (actitud típicamente femenina) cuando tuvo que despedir a un empleado, lo que dicha entrevistada considera un signo de debilidad para un puesto como el que ella ostentaba. De hecho, la palabra que utiliza para definir el requisito principal para gestionar este tipo de situaciones es *fuerza*:

I. Vale. ¿Y tienes algún referente en tu empresa?

E.5. ¿Qué es eso?

I. Alguien con quien te identifiques. Alguien que sea como tu referencia en el trabajo. Que digas, “quiero ser como esta persona”.

E.5. Sí.

I. ¿Y quién es?

E.5. Es un business partner. Me gusta porque tiene mucha experiencia y su forma de trabajar... me gusta su forma de trabajar y aprendo mucho con él. Entonces es como mi... mentor. Es a quien voy cuando tengo problemas.

I. ¿Y hay mujeres en puestos directivos altos?

E.5. Sí.

I. ¿Y te sientes un poco identificada con cómo son?

E.5. No.

I. O sea, ¿ves que es un perfil similar al tuyo de mujer en general? ¿O no?

E.5. No. No sé... no siento que tengan... ay [suspiro]. No sé, es que hay una que hace poco tuvo que despedir a alguien, y el chico se puso un poco hostil... y ella luego se echó a llorar y, era como... a ver... tía... espábilate... ¿qué haces llorando al frente del chico? Tienes que estar preparada para este tipo de cosas... en un puesto así tienes que prepararte para todo tipo de situaciones. No significa que para la mujer se haga más difícil...

I. ¿Cuál es su puesto?

E.5. Directora. En finanzas. Entonces tuvo que despedir a un chico y... el chico pues no se lo tomó muy bien, y se puso un poco... bueno, se alteró un poco y... luego ella pues se desesperó, o le impactó demasiado... y se echó a llorar. Y es como... “ya, estas cosas pueden suceder”, pero tienes que estar preparada para todo tipo de situaciones. A ver, despedir a alguien no es fácil para nadie: ni para el Manager, ni para el empleado, ni para recursos humanos —que tiene que estar en esa conversación también—. Pero uno siempre tiene que prepararse para lo peor, y si sale bien pues es como “uf, pues mira, no estuvo tan mal como pensé”. Eh... pero siento que tienes que tener un poquito más... más fuerza. [Entrevistada 5, Manager de recursos humanos, latina]

Otras mujeres no son capaces de identificar a personas con características semejantes a ellas, como es el caso de la *entrevistada 19* (dependiente de una tintorería con discapacidad): “Yo personas así que admire... pues mi padre, supongo, un hombre que trabajó toda la vida, humilde, y muy, muy trabajador, muy trabajador”. O de la *entrevistada 26* (ingeniera aeronáutica, mujer típica) que afirma que no es capaz de encontrar a ninguna

mujer como referente porque desde que comenzó sus estudios de Ingeniería todas las personas con las que se ha movido son hombres:

Pues no sé, referentes así... me gustaría decirte que una mujer, que supongo que eso es lo que estás preguntando, pero no se me ocurre ninguna, yo cuando estudié la carrera todos los referentes que tenía eran hombres, sobre todo mi primo que también había estudiado aeroespacial y le ha ido muy bien, y estábamos muy unidos, aunque me saca unos cuantos años... [Entrevistada 26, ingeniera aeronáutica, mujer típica]

Otras mujeres, aunque ni siquiera empatizan con los valores de la organización (“**I.** ¿Te sientes identificada con las personas que dirigen la escuela? **E.8.** No. **I.** ¿Por qué? **E.8.** Porque no... no sé. La verdad es que no las veo muy profesionales”), terminan eligiendo un hombre como referente: “Bueno, hubo un profesor de prácticas que sí que... bueno, que sí que pensaba que hacía buenas prácticas” [Entrevistada 8, maestra, mujer típica]. Lo mismo ocurre en el caso de la *entrevistada 15*:

No sé, tengo unos amigos quienes son mayores que yo, que, si uno que tiene 27, otro tiene 29 que después de haber trabajado en varios sitios ya tiene su propio negocio eso sí que sí, por lo cual yo admiro de ellos, sí eso sí [...]. Me gustaría hacer y emprender como ellos, pero es que yo desde que llegué aquí, antes de venir aquí ya tenía idea de que en el futuro me gustaría tener un negocio, hacer algo que fuera como fusión, como puente entre España y Japón. [Entrevistada 15, anfitriona en restaurante, asiática]

Tampoco la *entrevistada 4* (maestra, lesbiana) encuentra referentes dentro del colectivo de las mujeres lesbianas, aunque en este caso fue preguntada explícitamente por ello:

I. ¿Y mujeres? Has conocido en tu carrera mujeres a lo mejor... que hayan sido un referente porque fueran lesbianas, o bisexuales... que a ti te hayan ayudado a decir... bueno pues... como ellas están allí...

E.4. No...

I. ¿No has tenido ese tipo de referente?

E.4. No...

I. ¿Y te hubiera gustado?

E.4. Sí. [Entrevistada 4, maestra, lesbiana]

Pero dos de las personas que más se detienen e incluso *teorizan* sobre el tema son mujeres racializadas (entrevistadas 9 [profesora de instituto afroeuropa] y 10 [auxiliar administrativa negra]). Y ambas inciden en la idea, ya comentada en otros epígrafes —y por otras mujeres—, de que no se sienten integradas en ningún lugar, porque son españolas —y por tanto no pertenecen al país de origen de sus familias—, pero son negras o mestizas, y por lo tanto eso las excluye de tener referentes racializados en Catalunya. Es decir, ambas inciden en la idea de que, básicamente, no hay otras mujeres como ellas que sean visibles en puestos de gestión, y que eso les genera una falta de modelos que puedan seguir. Además, ambas aluden al hecho de que ni siquiera sus parejas, ambos hombres blancos, pueden entender las dificultades que ellas experimentan en su día a día. Y, por último, la *entrevistada 9* complejiza aún más la cuestión cuando dice que ella, por sus orígenes (madre blanca y padre negro) se identifica como *mestiza*, por lo que hay aún menos casos de mujeres que compartan experiencias similares a las suyas. Ni siquiera, afirma, encuentra ese apoyo dentro de la familia, y pronuncia para explicarlo la frase que da título a esta investigación, “No me siento identificada con absolutamente nadie” [Entrevistada 9, profesora de instituto, afroeuropa]:

E.10. Pero también algo curioso, que es también lo que nos pasa a los que somos ni chicha ni limoná. Que yo no tengo el conocimiento cultural, ni me comporto como una chica guineana. Entonces ahí tienes otro hándicap. Porque ellos esperan ciertas cosas de ti, que tú no eres como es... O sea, que también esperan otras cosas, ¿no? O sea, también eres criticado, no criticado, eres evaluado aquí, y eres evaluado allí. [...]. Estás siempre siendo evaluado. Siempre justificando tu... por qué haces las cosas de determinada manera, por qué haces de la otra manera, ¿no? Yo me casé con 30 años, y mi primer hijo con 34. Eso en Guinea es como... “Se te ha pasado el arroz no, lo siguiente”.

I. ¿Tienes contacto con Guinea Ecuatorial?

E.10. Sí, sí. Poco, pero tengo contacto con Guinea Ecuatorial. Con mi familia.

I. Vale.

E.10. Estamos como en dos aguas. Aquí somos extranjeros, y allí también somos españoles, ¿no? De hecho, la primera vez que yo fui allí, lo que pasó me hizo mucha

gracia, es que a mí me llamaban “la blanca”. Y yo, “ah, ¿sí? ¿Blanca? ¿Dónde exactamente? Porque aquí no soy blanca nunca, eh”.

[...] **E.10.** No existimos. Mi mayor problema es que a mí, siempre se me encasilla como inmigrante. Yo no soy inmigrante. Yo soy española, a secas. Entonces, yo no soy inmigrante y a mí, generalmente, se me incluye como inmigrante. Aparte de todos los estereotipos negativos que tiene ser inmigrante, no se tiene en cuenta las particularidades que tenemos las personas racializadas que hemos nacido en España. Sobre todo, en esas áreas como la contabilidad, y su falta de referentes. Es decir, hay toda una generación de personas que vienen de Guinea Ecuatorial, que han trabajado y viven en España y son tan españoles como cualquier otra persona y que no somos nada visibilizados. Pero en cambio, cuando hay un actor negro que habla español, o alguien que presenta algo en la tele o lo que sea, casi siempre es de Guinea Ecuatorial.

I. Ya.

E.10. ¿Por qué? Porque ya éramos una colonia y hablábamos español. Llevamos aquí mucho tiempo, ¿no?

I. Claro.

E.10. Pero no existe una conciencia de eso. Como no existimos, estamos entre dos aguas. Entonces, como no existimos, no existimos ni para los medios de comunicación en general, y como mucho te encuentras que a veces, te sacan a una persona negra por ahí. Pero es como un poco paternalista. Pero, no sé...

I. ¿Y tienes algún referente en tu empresa, con el que te identifiques?

E.10. A nivel de racialidad, no. Ninguno. Nadie.

I. ¿Y tienes algún referente en general?

E.10. Referente de mujeres, ahora allí, en la que estoy muy contenta, ahí en el Ayuntamiento de Barcelona, hay un departamento, que es de feminismo. Pero esto es lo más cercano que han estado de incluir ese tema ahí. Que ya es mucho eh. Pero bueno.

I. ¿Pero tienes algún referente?

E.10. No.

I. ¿No hay nadie con quien te identifiques?

E.10. No. No, no.

I. ¿Y te desmotiva?

E.10. Bueno, yo de hecho, a los de SOS Racisme, les propuse, que yo creo que también es muy importante que las personas racializadas tengamos un punto de encuentro donde encontrarnos. Porque yo ahora que estoy moviéndome en este mundo, y estoy explorando todas estas sensaciones, sentimientos, y todas esas cosas, me encuentro que yo siempre he dicho que no quiero ser amiga de la gente por su raza, pero necesito gente que me entienda. Y la gente que me entiende no es blanca. Entonces, contradictoriamente a lo que yo siempre he pensado, cuando yo voy a un lugar donde veo y escucho a otras personas que hablan de lo mismo que yo, me sienta muy bien. Ese espacio para mí es muy necesario. Que tampoco lo tenemos. No tenemos referentes. Tenemos un punto de encuentro. Porque generalmente la gente siempre suele decir que eres como una anécdota. Que eres casi única... Y no. No eres única. Tengo unas experiencias vitales superparecidas [a las de otras personas racializadas]. En cambio, cuando yo intento comunicar mis experiencias a mis amigas de toda la vida, o a mi entorno, incluido mi pareja... yo... o no lo entienden, o no lo quieren entender, o es algo que se les escapa de las manos. Un poco todo eso. Por ejemplo, en el caso de mi marido, es un poco que él es un hombre feliz. Es un hombre feliz, entonces, él, nunca en su vida ni en casi nada en su vida se mete en teje manejes. Es decir, todo esto que le podría causar un poco de inquietud, todas estas cosas que siempre hablamos no existen para él. Entonces, este problema que yo le comento, él siempre me dice como que, bueno, es que eres tú, es que no sé qué... Y yo le he dicho, no, no soy yo...

I. ¿Pero él es blanco?

E.10. Él es blanco.

I. ¿Y alguna vez has llegado a pensar como que, si no había mujeres como tú, en X lugares, tú ibas a tener dificultades para llegar? Que creo que al final es a lo que llamamos referentes.

E.10. Sí. Yo cuando entré en el banco, yo a mi psicóloga, en aquel momento le pregunté, y le comenté que yo pensaba que no entraría porque es que no había visto nunca a nadie que no fuera blanco en un banco. Ella me dijo, bueno pues tendrá que haber una primera. Y realmente en todos los años que yo estuve trabajando en el

banco, que no fueran blancos, una sudamericana, o de origen dominicano, ¿me parece eh? Y nada más... [Entrevistada 10, auxiliar administrativa negra]

E.9. No me siento identificada con absolutamente nadie (por no hablar de referentes). Yo lo tengo más complicado todavía porque solo me siento identificada con las personas mestizas. Hay poquísimas personas mestizas. Con una persona negra me identificaría un poco más, porque ha tenido problemas similares, pero también creo que nos van clasificando según el tono de piel, cuanto más oscuro peor, así de graduado está el racismo, entonces soy consciente de que mi posición es otra. De hecho, a mí los negros me dicen que tengo suerte de no ser negra, pero los blancos me consideran negra, así que a veces pienso que no encuentro mi lugar. Tampoco me identifico con personas inmigrantes porque nací en España y hablo catalán mejor que... Entonces, dentro del sector racializado me considero privilegiada: solo por el hecho de haber nacido aquí, haber tenido una madre blanca, haberme criado aquí... en una familia bien posicionada, donde he podido estudiar... claro... y no es que me falten referentes, es que pienso que debo de ser de las primeras [mujeres racializadas españolas]. Catalanas mestizas... no. Ni de lejos. Quizá yo pueda ser referente para alguien (risas). [...] Sí he encontrado algún referente “virtual”, digamos, últimamente. Ni siquiera mi padre es referente porque él es negro e inmigrante, una realidad muy distinta a la mía. [...] Yo creo que me he hecho referente a mí misma (risas). Mi primer golpetazo con la realidad fue en una cita de Tinder... quedé con un chico... madre mía, yo era muy racista, nunca quedaba con chicos negros. Tenía el racismo interiorizado. Pero el chico no entendía que yo era catalana. Yo me puse a llorar y todo. Me sentía catalana hasta ese momento, donde tomé conciencia de que era diferente. Y mi hermano me dijo: para ellos no eres catalana, no eres igual. Claro, yo estaba muy cabreada. Y el chico me dijo que es que nunca había visto a una persona “como yo”. Y mi pareja es blanco, pero la verdad es que me gustaría que fuese mestizo... porque creo que hay una línea que nunca va a conseguir traspasar para entender mi realidad. Solo por eso. Porque me cantaban la canción del Cola-Cao en el colegio, coño, y eso es difícil... [Entrevistada 9, profesora de instituto, afroeuropea]

Tema 14. Conocimiento del plan de igualdad

De la información encontrada en este apartado se desprende que, en general, las empresas a las que pertenecen estas mujeres no tienen plan de igualdad —o, si lo tienen, no lo conocen—. En todos los grupos predomina una falta de conocimiento (o inexistencia) acerca del plan de igualdad de sus instituciones.

La *entrevistada 10* [auxiliar administrativa, negra] por ejemplo, dice tener un amplio conocimiento del plan porque incluso lo tiene que estudiar para las oposiciones, pero lo consideró insuficiente, especialmente en lo que respecta a las políticas sobre *maternidad y promoción*:

E.10. No solo, no solo lo conozco, sino que lo tengo que estudiar para las opos.

I. Vale, vale ¿Y se cumple más o menos? ¿Tú crees que...? ¿O crees que es acertado?

E.10. Eh... que exista está bien, que ya han hecho una reflexión al respecto está bien, pero es difícil si no le metes mucha cucharada, es muy difícil cambiarlo porque es lo que pasa en el momento que tú eres madre, que hay muchas allí, en el ayuntamiento somos madres, tienes hijos, sacar horas para hacer una oposición o cambiar el sistema por el que la gente puede promocionarse o es muy difícil avanzar. [Entrevistada 10, auxiliar administrativa, negra]

También la *entrevistada 13* (Business Development Manager, italiana) conoce bien el plan de igualdad de su empresa, algo que achaca a su gran tamaño. Su compañía, además, promociona estas políticas, y crea diferentes formaciones para que todos los empleados y empleadas las conozcan. Sin embargo, y como ya ha expresado con anterioridad, el problema es que esas políticas no siempre afectan a sus clientes o socios, lo que da lugar a que las acciones queden muchas veces en una mera formalidad:

Claro, en estas empresas que son muy grandes siempre hay como una política muy *gender equality*, hacen *training* sobre esto, por lo tanto, todo eso a nivel formal lo hacen todo como muy bien. A veces creo que la situación más incómoda es más con las cuentas o con los *partners*, por lo tanto, son gente fuera de la empresa, que decían, hacen estas bromas, porque eres mujer, o que eres tonta, que no sabes nada de IT o te hacen comentarios de cómo estás vestida, así. [Entrevistada 13, Business Development Manager, italiana]

Quien sí conoce muy bien las políticas de igualdad e inclusión de su empresa es la *entrevistada 5* (Manager de recursos humanos, latina), ya que, incluso, ha participado activamente en la creación de algunas de ellas, aunque a veces se lo encargan a grupos de consultoría externa, a quien cedieron los datos y análisis necesarios. Existe incluso un grupo de diversidad global. Recordemos que tanto la empresa en la que trabaja la *entrevistada 5* (Manager de recursos humanos, latina) como en la de la *entrevistada 13* (Business Development Manager, italiana) tienen su base en Estados Unidos, y sí que puede apreciarse una diferencia entre el tipo de implementación que realizan estas empresas multinacionales y el caso de las españolas:

E.5. Eh... a ver, el plan de igualdad que tenemos... tiene ciertas acciones que las revisamos todos los años.

I. ¿Estás dentro del equipo que lo hace?

E.5. Sí. Eh... hace tres o cuatro años atrás lo hizo una empresa externa, que le dimos todos los datos, hicimos todos los análisis y nos dijeron, “bueno, estas son las acciones”. Pero como tenemos un equipo global de diversidad, que es el que se encarga de todas las acciones de diversidad e inclusión dentro de la empresa, todas las acciones globales impactan en las acciones locales. [Entrevistada 5, Manager de recursos humanos, latina]

Preguntada por el tipo de acciones que llevan a cabo, la entrevistada explica con fluidez cuáles son: en primer lugar, conseguir un porcentaje paritario de mujeres y hombres en la empresa. Además, se realiza anualmente una revisión de los salarios, con la intención de asegurarse de que hombres y mujeres tienen idénticas remuneraciones en el caso de desempeñar tareas similares:

E.5. Por ejemplo, uno de los objetivos es intentar tener un 50/50 de hombres y mujeres en la empresa.

I. ¿No lo hay ahora?

E.5. No lo hay. Entonces eso, que es una acción global impacta en las acciones locales.

I. ¿Pero global porque... hay otras sedes?

E.5. Sí. Tenemos oficinas en diferentes partes de Europa y Estados Unidos. Entonces otro ejemplo serían los salarios. Se revisan todos los años los salarios para

asegurarnos de que un hombre y una mujer del mismo nivel están ganando lo mismo. Y si no están ganando lo mismo es porque... es porque él tiene más experiencia que ella... o porque haya otras variables. Entonces esas acciones globales impactan las acciones locales, que son las mismas. Esos son ejemplos. [Entrevistada 5, Manager de recursos humanos, latina]

Podría decirse, por tanto, que esta empresa a la que se alude en el ejemplo anterior tiene un gran compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres, y ya está realizando acciones de calado para combatir algunas inequidades que se puedan observar. Preguntada por políticas que vayan más allá del género, la entrevistada responde que la empresa está muy centrada en este aspecto, hasta el punto de que ella lo considera “una broma que a veces cansa un poco”. Pero sí tienen otras políticas que cubren necesidades de colectivos como las personas con discapacidad, como por ejemplo el proyecto LISMI, que consiste en contratar a un cierto número de empleados con dichas características, además de colaborar con diferentes asociaciones vinculadas a personas discapacitadas para que hagan, por ejemplo, sus regalos de navidad:

E.5. El foco de la empresa ahora mismo está en diversidad por género. [...] Pero sí... estamos intentando enfocarnos en otras cosas. Por ejemplo, personas con discapacidades, tenemos el proyecto de LISMI, que es contratar... o sea, toda empresa tiene que tener un cierto número de empleados con discapacidades... bueno, yo no llevo el tema, entonces no sé muy bien cómo funciona esto, pero si no tienes cierta cantidad de empleados con discapacidades, puedes contratar empresas con empleados de... con discapacidades, y eso te ayuda dentro de tu plan del ISME... [Entrevistada 5, Manager de recursos humanos, latina]

Sin embargo, también es útil el conocimiento que esta mujer posee del mundo de los recursos humanos para los fines de esta investigación, ya que avisa de algunas dificultades que se podrían tener en cuenta a la hora de elaborar las recomendaciones. Por ejemplo, alerta de las dificultades legales que tienen los reclutadores para preguntar a las personas por su orientación sexual o por su discapacidad. Esto hace que, en realidad, sea muy complicado cuantificar el porcentaje de cada grupo que reclutan o que ya está trabajando dentro de la empresa, puesto que solo pueden añadir esta información si la persona candidata la comparte sin ser preguntada:

En el tema global de reclutamiento hay que tener mucho cuidado que uno no puede preguntarle a alguien “ah, ¿tienes discapacidad?” Entonces si ellos nos dicen que tienen discapacidad nosotros lo registramos, pero no lo preguntamos. Porque entonces sería como claro... “si no me contratas es porque tengo discapacidad y te lo he dicho”. Y hay que tener mucho cuidado con eso. Si ellos te lo dicen pues lo marcas, y dices “pues danos el certificado y nosotros lo registramos”. Pero si no nos lo dicen, no lo vamos a preguntar. [Entrevistada 5, manager de recursos humanos, latina]

Preguntada sobre si existen en su empresa “cuotas”, responde lo siguiente:

E.5. Nosotros no tenemos, pero sí pedimos a la gente que cuando se registra en el sistema, que marque su preferencia sexual... pero en esto también hay que tener mucho cuidado, porque como es global, hay que tener cuidado con los países. Por ejemplo, en Estocolmo esto fue un problema supergrande cuando se mandó un correo a toda la empresa diciendo “es voluntario, pero si puedes marcar tu preferencia sexual”.

I. ¿Y eso como Recursos Humanos para qué lo queréis?

E.5. Pues lo queremos para reportar en nuestros números de diversidad. Porque hay muchas empresas como Google por ejemplo que lo presentan y dicen “ah, nosotros tenemos tanta diversidad... mira cuántos gays, mira cuántas lesbianas, mira cuántos negros...” y al final la gente lo que dice es, “vale, pero si lo que quieres es demostrar que somos diversos, pues no nos pongas en una cajita, porque entonces no nos estás presentando como diversos, sino como “mira cuántos hay de estos...”. Algunos dicen “déjanos en paz y ya”. Entonces hay mucha gente que... en fin, que hay que tener mucho cuidado con ese tipo de cosas. Yo en lo personal, a mí no me importa: si queremos ser diversos pues *embrace it* y ya. No fuerces a la gente a marcar sus preferencias. Ya sea por sexual, por religión, etnia... déjalos, deja a cada uno. [Entrevistada 5, Manager de recursos humanos, latina]

Puede apreciarse, en el tono de esta trabajadora, que no está de acuerdo con las medidas de igualdad que está implementando su compañía, y trae algunas de las críticas que suelen dirigirse contra este tipo de proyectos: que reduce a las personas “a cajitas” y que en realidad eso no debería importar. También puede extraerse de sus palabras que las empresas

solamente toman en serio la diversidad para demostrar que son empresas más inclusivas que sus competidores.

Otras entrevistadas conocen el plan de igualdad de manera muy vaga [Entrevistada 1, maestra, mujer típica] que dice saber que existe uno para los trabajadores públicos, pero nunca lo ha visto) y otras, directamente, responden de manera negativa. Veamos algunos ejemplos:

I. Y... ¿conoces si tu empresa tiene plan de igualdad?

E.6. (Gestora de recursos humanos en ETT, mujer típica) No, no lo tiene. Para nada. Ni de coña. Vamos, por no hacer, no hacen ni un mensaje en el Facebook del Día de la Mujer.

I. Pero creo que si tiene más de 250 trabajadores están obligadas por ley a tener plan de igualdad, eh...

E.6. Pues no lo tiene. Vamos, no lo sé, a mí no me han informado. A lo mejor lo tienen, pero a lo mejor está ahí en un cajón que nadie lo ha visto, ¿sabes? Que puede pasar. Pero nadie sabe de ese plan. [Entrevistada 6, gestora de Recursos Humanos, mujer típica]

Síntesis de resultados de las entrevistas a mujeres

De los resultados de las entrevistas se desprende que las mujeres entrevistadas han expresado percibir más elementos negativos que positivos en sus compañías. Quienes ven de forma más negativa sus empresas son las mujeres extranjeras y las racializadas, seguidas por las mujeres típicas. Por el contrario, las mujeres discapacitadas dieron más respuestas positivas sobre el lugar donde trabajan.

En general, algunos temas demuestran que el conjunto de entrevistadas considera de forma negativa cómo se vive en sus empresas el acoso, la promoción profesional, la conciliación, el conocimiento de los planes de igualdad, la participación igualitaria en los puestos de trabajo, los referentes y la estructura organizativa. Sobre el encuadre profesional, los espacios, la comunicación [imagen y lenguaje], la elección de carrera, las condiciones laborales y el acceso al empleo, las respuestas de las entrevistadas estuvieron más divididas: algunas las vieron de forma negativa y otras no tanto.

Entre el grupo de entrevistadas extranjeras, estas dieron respuestas negativas especialmente en los temas del encuadre profesional, el acoso, la estructura organizativa, los espacios, la conciliación, la promoción profesional y el conocimiento de los planes de igualdad. Algo parecido a las entrevistadas racializadas, que criticaron en lo especial el acoso, los espacios, el encuadre profesional y la promoción.

En comparación, las mujeres típicas entrevistadas siguieron más o menos la misma pauta, pero el encuadre profesional no fue algo que vieran de manera negativa en sus empresas, como sí sucedió con el acoso

Capítulo VII. Análisis de la muestra de gestores/as de recursos humanos

En este capítulo se examinarán los resultados de las entrevistas a 6 gestoras y gestores de recursos humanos, que se realizaron con el objetivo de conocer cuáles podrían ser las mayores dificultades a la hora de incorporar un plan de este tipo. La exposición de resultado tiene la siguiente estructura: A) Conocimiento del concepto de interseccionalidad; B) Impresiones sobre políticas de igualdad; C) Objetivos; D) Recursos humanos necesarios; E) Recursos materiales y/o económicos necesarios; F) Áreas que plantean una mayor dificultad G) Dificultades metodológicas H) Existencia de una conciencia verdadera sobre el tema.

TEMAS

- A. Conocimiento del concepto de interseccionalidad
- B. Impresiones sobre políticas de igualdad (plan de igualdad)
- C. Coste
- D. Objetivos
- E. Recursos humanos necesarios
- F. Recursos materiales y/o económicos necesarios
- G. Áreas que plantean una mayor dificultad
- H. Dificultades metodológicas (para recoger los datos respetando la ley y la privacidad, para segregarlos...)
- I. Existencia de una conciencia verdadera sobre el tema (¿realmente creen que es necesario y útil?)

Tabla 13. *Perfil sociodemográfico y laboral de los gestores y gestoras de recursos humanos entrevistados*

Entrevistado/a	Género	Nivel de Estudios	Identidad Religiosa	Nacionalidad	Etnia	Orientación Sexual	Disc.
1	Mujer	Máster	Atea	Española	Blanca	Heterosexual	No
2	Hombre	Máster	Ateo	Española	Blanca	Heterosexual	No
3	Hombre	FP	Católico	Española	Blanca	Heterosexual	No
4	Hombre	Máster	Ateo	Estadounidense	Latino	Homosexual	No
5	Mujer	Licenciatura	Católica	Española	Blanca	Heterosexual	No
6	Mujer	Licenciatura	Atea	Española	Blanca	Heterosexual	No

Entrevistado/a	Edad	Sector	Puesto
1	30	Recursos Humanos	Jefa de selección en una ETT
2	47	Aviación	Subdirector de Recursos Humanos
3	60	Hostelería	Supervisor de Recursos Humanos
4	39	IT	HR Partner
5	55	Servicios (limpieza)	Dir. ^a de Recursos Humanos en una ETT especializada en limpieza
6	50	Educación	Directora de escuela primaria

Entrevistado/a	Número de personas trabajadoras	Años de experiencia en el puesto o puestos similares
1	150	4
2	4400	13
3	60	17
4	600	5
5	20	9
6	50	11

A. Conocimiento del concepto de interseccionalidad

En este caso, cuatro de las respuestas de estos gestores y gestoras de Recursos Humanos muestran un desconocimiento del concepto de interseccionalidad, que también fue sugerido como “discriminación múltiple”. Solo uno de los gestores entrevistados conocía el término. Cuando se les explicó, de una manera sencilla pero no superficial, lo que este significaba, cinco de los seis entrevistados aseguraron haberlo entendido (tal y como se indica en la siguiente conversación):

EG.1.³² La verdad es que no, no me suena para nada. Sé lo que es una intersección, no sé, cuando se cruzan dos cosas, ¿no? Dos vías, por ejemplo. Pero relacionado con mi trabajo no, lo siento.

I. ¿Y si te digo “discriminación múltiple?”

EG.1. Ah... bueno, entonces sí [risas]. ¿Es lo mismo? Bueno, no sé, pero supongo que se refiere a cuando alguien sufre más de una discriminación yo qué sé, por su género, su color de piel... ¿al mismo tiempo? ¡No sé! [risas]. [Gestora 1, Jefa de selección en una ETT, 150 empleadas/os]

I. ¿Conoces el término de interseccionalidad o te suena haber escuchado algo así?

EG.3. Ni idea [risas].

I. ¿Y si te digo “discriminación múltiple?”

EG.3. Mmmm... no sé. ¿En el entorno laboral, dices?

I. Sí. O en cualquier otro.

[...] **EG.3.** Pues a alguien que se le discrimina más de una vez. ¿No? O sea, ¿repetidas veces? [Supervisor de Recursos Humanos en hostelería, 60 empleadas/os]

I. ¿Conoces el término de interseccionalidad o te suena haber escuchado algo así?

EG.4. Sí. Déjame que piense [hace una pausa]. Sí. No sé si te lo voy a saber explicar, pero creo que es algo así como cuando una mujer, además de por su género... por ejemplo, sí, una mujer negra, pues que sufre discriminación por su color de piel y su género, you know... o por ser latino y gay, como yo [risas]. Sí, porque supongo que yo sufro más discriminación que un gay blanco o que un latino hetero, ¿no? Por dos variables distintas y ellos solo una. ¿Es eso? [HR Partner en una empresa IT, 600 empleadas/os]

³² La nomenclatura EG hace referencia a Entrevista Gestor/a, para una sencilla diferenciación con las entrevistadas del bloque anterior (E).

B. Impresiones sobre políticas de igualdad (plan de igualdad actual)

De entre las medidas que se están aplicando en las compañías donde trabajan los gestores, destacan, por ejemplo, las que menciona la *entrevistada 1* (jefa de selección en una ETT, 150 empleadas/os): paridad en la selección, ajuste de los salarios entre hombres y mujeres, y el intento de ascender a estas últimas a puestos directivos, algo que considera difícil teniendo en cuenta la base de la que partían. El *entrevistado 2* (subdirector de recursos humanos en el sector de la aviación, 4400 empleadas/os), por su parte, pone el énfasis en cómo la carencia de mujeres en su sector dificulta el cumplimiento de las políticas de igualdad. El *entrevistado 3* (supervisor de recursos humanos en el sector de hostelería, 60 empleadas/os) afirma que no existen este tipo de acciones en su empresa, mientras que el *entrevistado 4* (HR Partner en el sector de IT, 600 empleadas/os) las valora de manera muy positiva, puesto que en su compañía existen diferentes equipos de Diversidad e Inclusión que se encargan de mejorar los procesos relacionados con esta temática, y destaca el compromiso de su empresa con la igualdad. La *entrevistada 5* (directora de Recursos Humanos en una ETT especializada en limpieza, 20 empleadas/os) considera que “hay problemas más importantes, como por ejemplo la propia supervivencia de la empresa”; y, finalmente, la *entrevistada 6* (directora de escuela primaria, 50 empleadas/os) asegura que la paridad entre hombres y mujeres no es un problema dentro de su sector (la Educación), aunque admite que no se le ha prestado atención a otros colectivos que podrían formar parte del equipo, tal y como se refiere a continuación:

EG.1. Pues yo diría que, en general, positiva. No sé, estamos implantando diferentes medidas para tener más... sabes, más cuidado con el tema de selección de mujeres. Y dentro de nuestra propia empresa, también. Se están intentando igualar los sueldos de mujeres y hombres y hacer que las mujeres suban a puestos directivos... es difícil, sí, un poco, sí, difícil, porque la base de la que partíamos era... a ver, era mala, ¿no? Porque todos los directivos eran hombres, pero poco a va cambiando, sí. Yo creo que esa es la intención. Y a la hora de seleccionar a mujeres u hombres pues igual, ¿no? Intentamos no sesgar por sector, mandarlas a ellas siempre a limpiar y a ellos a la construcción. Pero es difícil, porque las empresas a veces nos piden hombres o

mujeres para un determinado puesto, y contra, contra eso... es difícil luchar, aunque se intenta. [Jefa de selección en una ETT, 150 empleadas/os]

EG.2. No muy buena. Es que no hay mujeres en este sector. Es muy difícil encontrarlas, ellas tampoco quieren estudiar o dedicarse a cosas tan técnicas, ¿sabes? Entonces pues sí que tenemos algunas políticas de igualdad, muchas, yo diría, pero claro, una cosa es el papel y otra es llevarlo a cabo. No es tan fácil. [Subdirector de recursos humanos en el sector de la aviación, 4400 empleadas/os]

I. ¿Qué valoración haces de las políticas de igualdad que está aplicando tu empresa?

EG.3. No existen [risas]. [Supervisor de recursos humanos en el sector de hostelería, 60 empleadas/os]

C. Valoración de los objetivos

Sobre la valoración de los objetivos que tendría un plan de igualdad con perspectiva interseccional, la *entrevistada 1 (jefa de selección en una ETT, 150 empleadas/os)* afirma que “todo lo que sea fomentar la diversidad y ayudar a personas vulnerables es lícito” [Entrevistada 1], y que podrían incluir estos parámetros en sus estadísticas. El *entrevistado 2 (subdirector de recursos humanos en el sector de la aviación, 4400 empleadas/os)* llama la atención sobre la diferencia entre redactar políticas e implantarlas de manera real y eficiente: “Si no hay mujeres blancas, como para intentar contratar a una mujer negra o latina” [Entrevistado 2]. El *entrevistado 3 (supervisor de recursos humanos en el sector de hostelería, 60 empleadas/os)* asegura que no son una prioridad para su organización, mientras que el *entrevistado 4 (HR Partner en el sector de IT, 600 empleadas/os)* afirma que ya están trabajando en ello. La *entrevistada 5 (directora de Recursos Humanos en una ETT especializada en limpieza, 20 empleadas/os)* afirma que el tema es cansino y debería primar la meritocracia, aunque “la intención es buena” [Entrevistada 5]. Por último, la *entrevistada 6 (directora de escuela primaria, 50 empleadas/os)* valora muy positivamente los objetivos, y dice no haberles prestado atención porque nadie “se lo había dicho”, aunque asegura que reflexionará sobre este aspecto en el futuro [Entrevistada 6]:

EG.2. El problema sería más llevar eso al papel, [...] no sé si es posible por la realidad de nuestro país, no porque yo no las quisiera contratar. ¿Se presentaría alguna? Porque es que ni siquiera se presentan. ¿Cuántas ingenieras negras conoces en España? Pues ninguna, como yo. Pero vamos que los objetivos me parecen bien, ya te digo que el problema la implantación. [Subdirector de recursos humanos en el sector de la aviación, 4400 empleadas/os]

EG.4. Sí, de hecho, ya te he comentado como mi empresa ya cuenta con él. No lo llamamos así, pero es el sentido que tiene, porque va más allá del género y we take care of all groups. Aunque no sé si se tienen en cuenta esos ejes específicos, you know, tenemos en cuenta mujeres, negros, discapacitados... a ver, los datos siempre se segregan por género, además, pero no sé las políticas. Lo voy a revisar con mi equipo y te digo después. [HR Partner en el sector de IT, 600 empleadas/os]

EG.5. ¿La valoración? Buena, los objetivos me parecen maravillosos. Yo siempre estoy dispuesta a ayudar. Pero es un poco cansino ya el tema. Yo intento no clasificar a la gente tanto, a mí lo que me interesa es que hagan su trabajo bien, la meritocracia, yo premio a quien trabaja y me da igual si es negro, chino o de Taipéi. [Directora de Recursos Humanos en una ETT especializada en limpieza, 20 empleadas/os]

D. Recursos humanos necesarios

Sobre los recursos humanos que tendrían que utilizar para implementar un plan de igualdad con perspectiva interseccional, la *entrevistada 1 (jefa de selección en una ETT, 150 empleadas/os)*, por ejemplo, afirma que se podrían conseguir y que hay alternativas, igual que el *entrevistado 2 (subdirector de recursos humanos en el sector de la aviación, 4400 empleadas/os)*, quien achaca al gran tamaño (y sector) de su empresa la facilidad para obtener dichos recursos. El *entrevistado 3 (supervisor de recursos humanos en el sector de hostelería, 60 empleadas/os)* asegura que ni los tiene ni los podría conseguir —señalando el coste y la necesidad de contratar alguien como los mayores impedimentos—. El *entrevistado 4 (HR Partner en el sector de IT, 600 empleadas/os)* afirma que él mismo forma parte de los equipos que se encargan de este tema, mientras que la *entrevistada 5 (directora de Recursos*

Humanos en una ETT especializada en limpieza, 20 empleadas/os) insiste en que su organización tiene otras prioridades. Por último, la *entrevistada 6 (directora de escuela primaria, 50 empleadas/os)* contesta que no disponen de esos recursos humanos necesarios, y que, si bien hay gente preparada, hacer que se encarguen de dicha tarea supondría sobrecargarlos con un trabajo que no les corresponde, por lo que sería necesario contratar a alguien, lo que podría significar un desajuste del presupuesto, así como la necesidad de recaudar más fondos:

EG.1. Yo creo que sí. No sé si los tiene, pero los podría conseguir. Hay alternativas, ¿no? Podría formarse... no sé, hasta yo misma, podría formarme y hacerlo [risas]. Y si no pues hay otras opciones, yo que sé, contratar a alguien o a alguna auditora externa que nos asesore... ¡te contratamos a ti y nos lo haces! [risas]. [Jefa de selección en una ETT, 150 empleadas/os]

EG.3. No. [...] Pues porque no. Por el coste. Estamos despidiendo a gente esencial, a gente sin la que casi no podemos funcionar. Pero la situación es la que es. Entonces no podríamos permitirnos contratar a nadie para esto. Y yo no tengo los conocimientos ni el tiempo para hacerlo. Es un poco complicado. [Supervisor de recursos humanos en el sector de hostelería, 60 empleadas/os]

EG.6. Pues tenerlos, ahora mismo... no sé, quizá la profesora de ética, que es muy feminista, podría tener los conocimientos, pero claro, ese no es su trabajo. Yo tampoco ando muy ducha... porque sí contrato, pero las cosas de contratos y eso las lleva un gestor... y conseguir los recursos... pues no lo sé, la verdad es que no lo sé si habría un presupuesto para esto, depende del que fuese, claro, no te puedo decir. Pero yo tiendo más a pensar que no, porque habría que pedirles un pago extra a los padres... y algunos son muy modernos... sí, puede, no sé, no sé, depende del coste. [Directora de escuela primaria, 50 empleadas/os]

E. Recursos materiales y/o económicos necesarios

Sobre los recursos materiales que tienen o que tendrían que conseguir para crear un plan de igualdad con perspectiva interseccional, la *entrevistada 1 (jefa de selección en una ETT, 150 empleadas/os)*, por ejemplo, asegura que “el coste siempre es un problema para

todo”, pero que su organización podría asumirlo, y que ya disponen del material necesario. El *entrevistado 2 (subdirector de recursos humanos en el sector de la aviación, 4400 empleadas/os)* asegura que esto no supondría un problema, lo que coincide con la respuesta del *entrevistado 4 (HR Partner en el sector de IT, 600 empleadas/os)*. Los *entrevistados 3, 5 y 6* sí advierten de los inconvenientes que esto supondría para sus organizaciones, y señalan el coste como el principal inconveniente:

I. Entonces entiendo que el coste y los recursos materiales, ¿serían un problema?

EG.5. Sí. Un enorme problema [risas]. [Directora de Recursos Humanos en una ETT especializada en limpieza, 20 empleadas/os]

I. Entonces entiendo que el coste y los recursos materiales, ¿serían un problema?

EG.6. Si hubiese que contratar a alguien para hacerlo, sí. Porque los presupuestos del centro son muy fijos y no es tan fácil modificarlos. O sea, que podría hacerse, ¿sabes? Pero sí nos supondría un problema, sin duda. Mucho tiempo y muchas gestiones. [Directora de escuela primaria, 50 empleadas/os]

F. Áreas que plantean una mayor dificultad

En este apartado encontramos una amplia variedad de respuestas respecto a qué elementos supondrían una mayor dificultad a la hora de implantar un plan de este tipo. La *entrevistada 1 (jefa de selección en una ETT, 150 empleadas/os)* señala la reticencia de algunos miembros de su organización, que probablemente se negarían si no hubiese una legislación que obligara a desarrollarlo. También aprecia dificultades en cuanto a la relación con sus clientes, puesto que este tipo de regulaciones escaparían de su control. El *entrevistado 2 (subdirector de recursos humanos en el sector de la aviación, 4400 empleadas/os)* menciona que sería imposible encontrar algunos perfiles, como por ejemplo el de “ingenieras negras o musulmanas; ni siquiera latinas”, mientras que el *entrevistado 3 (supervisor de recursos humanos en el sector de hostelería, 60 empleadas/os)* insiste en que no disponen de los recursos necesarios. El *entrevistado 4 (HR Partner en el sector de IT, 600 empleadas/os)* señala el *policy deployment*, es decir, el cambio de cultura de algunos departamentos que llevan muchos años funcionando con dinámicas difíciles de modificar, y

que en ocasiones muestran una fuerte resistencia a los cambios, debido a que no se les han explicado las motivaciones de dichas innovaciones culturales. En el caso específico del sector de la limpieza, la *entrevistada 5 (directora de Recursos Humanos en una ETT especializada en limpieza, 20 empleadas/os)* también apunta a que debería acabarse con la asociación entre tareas domésticas y mujeres, porque los hombres españoles ven como algo “bajo” el desempeño de estos trabajos, lo que provoca que ni siquiera soliciten:

Si cambia la mentalidad, no habría ningún problema en contratar a cualquier tipo de hombre, pero es algo que veo muy complicado, en todos los años que llevo habremos tenido [hace un gesto con la mano con el número cinco] hombres españoles en la empresa y por aquí han pasado miles de solicitudes, miles. ¿Qué podemos hacer nosotros? No. Es muy complicado. [Directora de Recursos Humanos en una ETT especializada en limpieza, 20 empleadas/os]

Por último, la *entrevistada 6 (directora de escuela primaria, 50 empleadas/os)* plantea una dificultad muy similar: “Yo creo que la mayor dificultad sería encontrar profesorado con características diferentes [...]. Encontrar personas ajustadas al puesto y que tengan las características profesionales que requiere el puesto” [Entrevistada 6].

I. ¿Y cuáles crees que son las áreas que plantearían mayor dificultad?

EG.1. Pues, a ver, siempre te encuentras gente reticente... o sea, que, si no es por ley, no querrían hacerlo. Hay de todo, ¿eh? También hay gente comprometida con estos temas, cada vez más. Así que yo veo esa la dificultad más grande, que todo el mundo.... Ideológicamente o lo que sea pues esté de acuerdo en hacerlo, porque dirán que ya suficiente tienen con el tema de las mujeres como para que los mareen más, ¿no? Así que yo diría eso, que convencer a los que toman las decisiones, que son hombres catalanes y muy blancos [risas]. [Jefa de selección en una ETT, 150 empleadas/os]

EG.4. Mmmm... yo diría el que Policy Deployment. O sea, que todos los departamentos sigan esta línea. Porque hay departamentos en los que estas cosas suenan... [risas] “¡a chino!” perdón por mancharte la tesis con un racismo [risas]. Quiero decir, hay departamentos que ya llevan funcionando tiempo y cambiar su cultura es difícil, por ejemplo, están acostumbrados a que la secretaria sea una mujer, cosas así, entonces si ahora pones a una persona trans pues yo creo que les sería

complicado, you know, aceptar eso como normal... porque una cosa son las políticas que hacemos desde arriba, pero que eso cale luego entre los trabajadores, especialmente en un sector con tantos hombres, eso es difícil. Hay que dar mucho training, hay que explicarlo muchas veces, lo que no vale es llegar e implementar una política pero luego largarse y esperar que florezca sola, que es lo que muchas veces pasa con las medidas de recursos humanos, que sobre el papel están bien para todo el mundo pero luego se olvidan o no se explican correctamente, entonces son contraproducentes porque son los propios empleados quienes, porque no se les ha explicado, pues no lo entienden e incluso a veces se ofenden diciendo “ah pues ya solo contratan mujeres o negros” o cosas así, cuando la realidad no es esa, pero yo creo que nosotros tenemos las responsabilidades de explicarlo mejor, esas personas tienen sus trabajos y sus cosas y están muy desconectadas de estos temas, aunque es cierto que van ganando fuerza y compañías como la mía están muy implicadas. [HR Partner en el sector de IT, 600 empleadas/os]

EG.6. Yo creo que la mayor dificultad sería encontrar profesorado con características diferentes, o sea... es cierto que tampoco lo hemos promovido (hasta ahora), pero normalmente tampoco recibimos muchos currículums... y bueno, yo tampoco veo bien eso de contratar a cualquiera solo por su género o raza, a mí me gusta contratar a las personas que se ajustan al puesto y al centro mejor... y sí [duda], entiendo que hay que promover estas cosas, que hace años se pensaba que las mujeres no podían acceder a algunos puestos y mira... sí. Sí. Quizá deberíamos promoverlo, pero en Catalunya es difícil, no sé, voy a pensar sobre el tema. Lo más difícil eso, encontrar personas ajustadas al puesto y que tengan las características profesionales que requiere el puesto, ¿no? Porque por ejemplo los profesores de catalán, pues es difícil que no sean catalanes, ¿no? Y muchas asignaturas se imparten en catalán, entonces personas inmigrantes... si no han nacido y han ido aquí a clase, es difícil, y tampoco sé si hay muchas mujeres negras estudiando filología hispánica, no sé, probablemente no, o musulmanas, es que no lo creo, aunque lo tendría que mirar. [Directora de escuela primaria, 50 empleadas/os]

G. Dificultades metodológicas

Los seis entrevistados encuentran dificultades metodológicas para implantar un plan de igualdad con perspectiva interseccional. Entre estas, destacan la dificultad de obtener datos que se consideran confidenciales [Entrevistada 1 (jefa de selección en una ETT, 150 empleadas/os)], el compromiso de los mandos intermedios [Entrevistado 2 (subdirector de recursos humanos en el sector de la aviación, 4400 empleadas/os)], la falta de financiación por parte de las administraciones públicas [Entrevistado 3 (supervisor de recursos humanos en el sector de hostelería, 60 empleadas/os)], la cuantificación del número de personas pertenecientes a estos colectivos y de los puestos que deberían ocupar [Entrevistado 4 (HR Partner en el sector de IT, 600 empleadas/os)], el convencer a los hombres de que realicen tareas feminizadas [Entrevistada 5 (directora de Recursos Humanos en una ETT especializada en limpieza, 20 empleadas/os)], y la dificultad de promover ofertas laborales que se ajusten a estas políticas [Entrevistada 6 (directora de escuela primaria, 50 empleadas/os)]:

EG.1. Pues a ver, hay cosas que yo creo que no se pueden preguntar directamente, como por ejemplo si la persona es homosexual, porque claro, si luego no los contratamos dirán que es por eso y yo tampoco sé hasta qué punto es legal... o para hacer las estadísticas, ¿no? Hombre, aunque si se hace anónimo se podría preguntar. Yo creo que todo es ponerse, y que se podrían solucionar los problemas que van surgiendo, no sé, pero yo diría que quizá para recoger los datos se complica un poco la cosa y también en los procesos de selección no se pueden hacer según qué preguntas, o habría que ver cómo se hacen... lo veo más fácil para la gente que está dentro que de cara a la selección. [Jefa de selección en una ETT, 150 empleadas/os]

EG.2. El coste y los recursos me parecen accesibles para una empresa como la nuestra, creo. Dificultades metodológicas... pues no sé, quizá sería convencer a los mandos intermedios de este tipo de actitudes... quiero decir, no sé si estoy contestando a tu pregunta o consideras esto metodología, pero los empleados muchas veces emulan lo que hacen estos mandos intermedios, que no suelen estar en las conversaciones donde se generan estos acuerdos. No sé si me explico. Es decir, que las políticas se crean en conversaciones pausadas, pero luego se envía un correo y ya

está, entonces nadie lo vuelve a mencionar y va quedando en el olvido si no es algo con lo que estos encargados interactúen en su día a día. Sí, sería más bien intentar que bajen estos conceptos desde la ejecutiva hacia abajo, y que eche raíces. Esa es la dificultad más grande para mí. [Subdirector de recursos humanos en el sector de la aviación, 4400 empleadas/os]

EG.3. Yo creo que a nivel legal se nos ponen muchos impedimentos, ¿sabes? A veces, para contratar a inmigrantes, por ejemplo. ¿Cómo vamos a contratar a inmigrantes si la Administración no nos deja? Digo los que son irregulares, claro. Porque todos estos politicuchos nos piden y nos piden y se les llena la boca con la diversidad y el feminismo, pero luego no ponen más que trabas. Yo he intentado contratar a inmigrantes y no he podido porque el proceso es muy complicado y me pedían un montón de documentación, demostrar que otra persona española no podía hacer ese trabajo... bueno bueno, un pifostio, ¿entonces? *¿Me pides diversidad y solo me dejas contratar a los nacionales?* ¿Cómo se come eso hombre? Así que yo creo que las dificultades las pone el Gobierno, que no hace más que exigir pero no da nada. Igual que con los recursos. Si quieren diversidad que la paguen ellos, pero que no nos carguen a las empresas con más trabajo ni con más papeles ni con más gastos. Así que eso te diría: políticas que ayuden, a la contratación, que subvencionen... ¿no? A mí si ese Plan de Igualdad me lo pagan ellos, yo lo pongo feliz, y si me dejan contratar a inmigrantes, también, que te aseguro que hablan inglés mejor que los españoles y eso me hace mucha falta. [Supervisor de recursos humanos en el sector de hostelería, 60 empleadas/os]

EG.4. Diría que la dificultad es más en el aspecto de comunicación, un poco lo que hablaba antes. Y también cuantificar, ¿no? ¿Cómo cuantificas a la gente negra que contratas? ¿O de otras razas? No sé, tendríamos que ir a las encuestas de población... y es complicado. Con el *gender policy* parece un poco más simple porque claro, son más o menos la mitad, you know, entonces las cuentas salen fáciles, todo el mundo sabe que la paridad es más o menos el 50%. Pero con otros grupos es complicado. Pero se puede hacer, supongo, las empresas americanas tienen cuotas, pero no sé muy bien de dónde sacan los números para cuadrar. Pero me parece complicado. Me parece complicado también saber cuántas personas trans o gay hay en cada país, ¿no?

Porque yo creo que tampoco existe un censo de eso. O lesbianas. Y luego también hacer ver que esas personas no están ahí para cumplir con una cuota. Porque esa es la sensación que se genera a veces incluso entre los propios trabajadores, que los hemos contratado porque son latinos o negros, y no es verdad, hay gente muy valuable, you know, pero que como sabes tienen dificultades en la vida que les impide llegar a puestos altos o a ciertos sectores... entonces we need more education, también en las empresas, en todos los lugares. [HR Partner en el sector de IT, 600 empleadas/os]

EG.6. Pues quizá, lo que te comento, encontrar un perfil de profesor un poco diverso... no se me ocurriría cómo buscarlo, ¿no? Porque no vas a poner en el anuncio que se busca una profesora lesbiana o algo así, ¿no? Quizá podríamos poner un pequeño mensaje de que somos un centro abierto y no discriminamos, pero de ahí a buscar nosotros perfiles concretos... no sé. Las personas suelen solicitar el trabajo si ponemos un anuncio, y a veces ni ponemos anuncio, nos movemos mucho por recomendaciones de personas de confianza, y claro, esas personas suelen recomendar a otras similares... no sé, no sé si me entiendes, que si son blancos pues suelen recomendar a personas de su entorno... y es cierto que eso hace que el profesorado no sea muy diverso, ¿no? Bueno, eso, cómo localizar perfiles así que se salgan un poco de lo común me parece complicado. [Directora de escuela primaria, 50 empleadas/os]

H. Existencia de una conciencia verdadera sobre el tema

La *entrevistada 1* (*jefa de selección en una ETT, 150 empleadas/os*) afirma que, de la misma manera que ha ocurrido con las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, se debe prestar atención ahora a otros colectivos, algo que le parece *justo* y *necesario*, y que además contribuiría a un ambiente más abierto y plural dentro de su organización, algo que relaciona con la creatividad y la generación de ideas. Al *entrevistado 2* (*subdirector de recursos humanos en el sector de la aviación, 4400 empleadas/os*) un plan de estas características le parece *útil* pero *idílico*, y cree que quizás algo implícito en ser hombres o mujeres que nos mueve hacia unas tareas u otras. Al *entrevistado 3* (*supervisor de recursos*

humanos en el sector de hostelería, 60 empleadas/os) no le parece *ni necesario ni útil*, mientras que el *entrevistado 4 (HR Partner en el sector de IT, 600 empleadas/os)* afirma todo lo contrario y dice sentirse afortunado por formar parte de una compañía que defiende estos valores, enfatizando la importancia que tienen las empresas tecnológicas como referente de este tipo de políticas. La *entrevistada 5 (directora de Recursos Humanos en una ETT especializada en limpieza, 20 empleadas/os)* considera que “hay cosas mucho más importantes de las que preocuparse”, y la *entrevistada 6 (directora de escuela primaria, 50 empleadas/os)* opina que “todo lo que tenga que ver con pensar en estos temas e ir adaptando las cosas al ritmo de la sociedad” es *positivo*, aunque no está convencida de que la implementación de un plan de este tipo sea la solución, porque habría que hacer adaptaciones muy grandes dependiendo de las características de la organización:

EG.1. Yo creo que sí, que todo lo que sea darle oportunidades a la gente siempre está bien. A ver, lo mismo ha pasado con las mujeres, ¿no? Que parecía que no sabíamos trabajar y ahora somos mayoría y se han hecho muchos avances. Pues con esto lo mismo. Al principio sería un poco difícil, porque arrancar con estas cosas cuesta, pero yo creo que además los sitios plurales son mejores, o sea, no sé si más productivos, pero a mí personalmente me gusta mucho hablar con gente de culturas diferentes, o no sé... bueno, que sea más plural todo, ¿no? [...] nuestros clientes a veces nos dicen que no quieren moros [imita una voz grave en tono sarcástico], o que no quieren negros, o que quieren o no mujeres dependiendo del puesto... ¿sabes? Entonces si hubiese una política donde todas las ETT no aceptasen este tipo de actitudes pues la cosa cambiaría mucho, ¿no? Así que sí. Me parece justo y necesario.
[Jefa de selección en una ETT, 150 empleadas/os]

EG.2. A veces a los hombres les tira más una cosa, o a las mujeres otra... o a los negros otra... ya sé que es un estereotipo, pero por ejemplo los negros son excepcionales en el deporte, ¿no? Hay un montón de deportistas negros buenísimos, por cultura, por condiciones físicas... y ya está, pues quizá lo mismo pasa en la Aviación, que por cultura o lo que sea pues hay más hombres y pues como estamos en un país blanco pues la mayoría son blancos... y sí, supongo que habrá que ir cambiando las cosas y que un plan como este pues algo bueno aportaría, sí, pero lo

que no sé es hasta qué punto merece la pena llegar. [Subdirector de recursos humanos en el sector de la aviación, 4400 empleadas/os]

EG.3. Si te digo la verdad, no me parece necesario ni útil. Tampoco digo que sea malo, estas cosas no son malas en sí, pero ahora mismo no me parece necesario. Lo siento [mueca y gesto con las manos]. [Supervisor de recursos humanos en el sector de hostelería, 60 empleadas/os]

EG.4. Yo creo que es muy útil y necesario. [...] creo que las grandes tecnológicas como Google, Microsoft, etcétera, son un ejemplo de todos estos temas y tienen políticas muy desarrolladas. Es importante que lo hagan estas empresas porque todos intentamos imitarlas, son un referente y el mundo IT es un referente en general, así que sin lugar a duda, sí, hay que seguir trabajando en todo esto. [HR Partner en el sector de IT, 600 empleadas/os]

EG.6. Creo que todo lo que tenga que ver con pensar en estos temas e ir adaptando las cosas al ritmo de la sociedad... yo creo que es positivo. No sé si implantar un plan de este tipo y de esta manera es la mejor opción, no sé si es plausible tampoco, habría que probarlo. Pero comparto la intención y el fondo, quizá habría que pensar en cómo adaptarlas a cada lugar, ¿no? Porque cada lugar es diferente y no se puede imponer una cosa para todo el mundo sin tener en cuenta las necesidades de la organización, ¿vale? Pero vamos, que comparto las ideas, sí, más o menos estoy de acuerdo. [Directora de escuela primaria, 50 empleadas/os]

Tabla resumen de los resultados de la investigación en contraste con los objetivos, preguntas e hipótesis de investigación

Tabla 14. *Resumen de los resultados de la investigación en contraste con los objetivos, preguntas e hipótesis de investigación*

Propuesta para el análisis y la incorporación de una perspectiva interseccional en los planes de igualdad de género. Acercamiento a las organizaciones del área provincial de Barcelona			
OBJETIVOS	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	RESULTADOS
1. Estudiar los acercamientos teóricos al concepto de interseccionalidad aplicado a la creación y desarrollo de planes de igualdad en el área provincial de Barcelona.	1. ¿Existen acercamientos teóricos al concepto de interseccionalidad aplicado a la creación y desarrollo de planes de igualdad en el área provincial de Barcelona?	1. No existen acercamientos teóricos al concepto de interseccionalidad aplicado a la creación y desarrollo de planes de igualdad en el área de Barcelona.	1. No se han encontrado investigaciones relevantes que aborden el concepto de interseccionalidad aplicado a los planes de igualdad en Barcelona.
2. Estudiar cómo el concepto de interseccionalidad está integrado en la legislación vigente del Estado y Catalunya.	2. ¿Está integrado el concepto de interseccionalidad la legislación vigente del Estado y Catalunya?	2. El concepto de interseccionalidad no está integrado en la legislación vigente del Estado y Catalunya.	2. Las leyes de Igualdad del Estado (3/2007 y 15/2022) y Cataluña (17/2015) exponen como uno de sus objetivos principales la lucha contra la desigualdad de mujeres “en especial situación de vulnerabilidad”, e incluso la Ley 15/2022 menciona y explica el concepto de interseccionalidad, pero ninguna provee herramientas ni específicas ni prácticas para hacerlo dentro de las organizaciones. Por su parte, el Real Decreto (902/2020) no menciona ninguna situación de discriminación ni a colectivos vulnerables más allá del género.
3. Estudiar si los planes de igualdad de la provincia de Barcelona incorporan una perspectiva interseccional.	3. ¿Incorporan los planes de igualdad de la provincia de Barcelona una perspectiva interseccional?	3. En los planes de igualdad de la provincia de Barcelona no se incorpora una perspectiva interseccional.	3. Una porción muy reducida de los planes de igualdad incorporan conceptos relacionados con la interseccionalidad: 1/52 en la introducción teórica, 4/52 en la diagnosis y 5/52 en el apartado de medidas. Asimismo, existe una falta general de congruencia entre el marco teórico y los apartados de diagnosis y medidas.
4.a. Conocer en profundidad la percepción de mujeres típicas, racializadas, inmigrantes, lesbianas y con discapacidad sobre su experiencia y situación laboral en el área provincial de Barcelona.	4.a. ¿Qué percepción tienen las mujeres típicas, racializadas, inmigrantes, lesbianas y con discapacidad sobre su experiencia y situación laboral en el área provincial de Barcelona?	4.a. Las mujeres típicas, racializadas, inmigrantes, lesbianas y con discapacidad perciben que tienen dificultades en sus puestos de trabajo.	4.a. En general, las mujeres trabajadoras valoran de forma negativa su situación laboral. Los aspectos peor valorados por el conjunto de mujeres, encontramos el acoso, la promoción, la conciliación, el conocimiento de los planes de igualdad, la participación igualitaria y los referentes.

OBJETIVOS	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	RESULTADOS
4.b. Contrastar la percepción de las mujeres racializadas, inmigrantes, lesbianas y con discapacidad con la de mujeres que no presentan ninguna de estas características (blancas, nativas, heterosexuales y sin discapacidad).	4.b. ¿Existen diferencias significativas entre la percepción de las mujeres racializadas, inmigrantes, lesbianas y discapacitadas, y la de las mujeres que no presentan ninguna de estas características, sobre su experiencia y situación laboral en la provincia de Barcelona?	4.b. Existen diferencias significativas entre la percepción de las mujeres racializadas, inmigrantes, lesbianas y con discapacidad y la percepción de las mujeres que no presentan ninguna de estas características sobre su experiencia y situación laboral en la provincia de Barcelona.	4.b. Encontramos respuestas diferentes según el colectivo al que pertenecen las mujeres, no produciéndose la discriminación de la misma manera para unos grupos que para otros.
5. Conocer en profundidad la percepción de los gestores/as de recursos humanos sobre las dificultades que supondría implantar un plan de igualdad interseccional en sus organizaciones del área provincial de Barcelona.	5. ¿Qué percepción tienen los gestores/as de recursos humanos sobre las dificultades que supondría implantar un plan de igualdad interseccional en sus organizaciones del área provincial de Barcelona?	5. Los gestores/as de recursos humanos del área provincial de Barcelona tienen reticencias ideológicas, así como dudas sobre el coste/beneficio que supondría implantar un plan de igualdad con perspectiva interseccional. Además, carecen de los recursos necesarios para hacerlo, o no querrían emplearlos en esta tarea.	5. En general, los gestores/as de recursos humanos expresan un amplio desconocimiento del concepto de interseccionalidad, pero, en general, valoran positivamente la intención de implementar un plan de igualdad con esta perspectiva. Algunos representantes de organizaciones pequeñas se muestran preocupados por el coste y otros piensan que no es algo prioritario.
6. Establecer una serie de recomendaciones sobre cómo empezar a incorporar una perspectiva interseccional en los planes de igualdad de género de las empresas del área provincial de Barcelona.	6. ¿Es viable recomendar la incorporación de una perspectiva interseccional en los planes de igualdad de género de las empresas del área provincial de Barcelona?	6. Recomendar que se incorpore una perspectiva interseccional en los planes de igualdad de género de las empresas del área provincial de Barcelona es viable tras analizar la situación actual de dichos planes y las situaciones laborales de mujeres racializadas, inmigrantes, lesbianas y con discapacidad.	6. Esta investigación aporta información suficiente como para establecer recomendaciones sobre cómo incorporar una perspectiva interseccional en los planes de igualdad de género de las organizaciones del área provincial de Barcelona.

Capítulo VIII. Discusión de los resultados y conclusiones, limitaciones y futuras líneas de investigación

En este apartado se discutirán de los resultados previamente analizados y se expondrán las conclusiones principales del estudio. Se seguirá la misma estructura que los capítulos anteriores: análisis bibliográfico, análisis legislativo, análisis de los planes de igualdad, análisis de las entrevistas a trabajadoras y análisis de las entrevistas de gestoras y gestores de Recursos Humanos. Además, se explicarán las principales limitaciones del estudio y se propondrán futuras líneas de investigación basadas en ellos.

8.1 Análisis bibliográfico

Dentro de la revisión bibliográfica, **no se han encontrado investigaciones relevantes que unan el tema de la interseccionalidad a la gestión de los recursos humanos, ni en España ni en Barcelona.** Indudablemente, muchas académicas y académicos se han acercado al tema, por ejemplo, desde el punto de vista teórico (Platero, 2012a; Molina, 2013; Sales Gelabert, 2017), político (Platero, 2012b; Coll-Planas y Cruells, 2013; Ajuntament de Barcelona, 2020), legal (Olivella, 2016), social (Solé, 2006; Bela-Lobedde, 2018; Hernández, 2019; García 2021), geográfico (Rodó de Zárata, 2014, 2015, 2021) e incluso laboral (Goñalons Pons y Marx Ferree, 2014; Ceballos, 2015; Muñoz-Comet y Steinmetz, 2020), pero **no se han podido leer estudios que traten el tema de los planes de igualdad desde una perspectiva interseccional dentro del área geográfica escogida para realizar esta investigación.** Teniendo en cuenta que los estudios de Crenshaw (1989, 1991) —muy enfocados desde su génesis a la situación de las mujeres negras trabajadoras— tienen ya más de tres décadas de antigüedad, parece que nuestro país, así como la región catalana, presentan un **retraso considerable respecto a investigaciones** que se centren en la inclusión de estas mujeres en el mercado de trabajo y la aplicación de la perspectiva interseccional.

8.2. Análisis legislativo

En cuanto a la legislación vigente, **se parte de una base muy frágil**, ya que la Ley Orgánica de Igualdad (3/2007, de 22 de marzo) expone como uno de sus objetivos principales la lucha contra la desigualdad de “mujeres que presentan especial vulnerabilidad” (Exposición de motivos, punto II, párr. 3), pero no provee herramientas teóricas ni prácticas para hacerlo. Más avanzada e inclusiva parece la ley catalana (Ley 17/2015, de 21 de julio), aunque no garantiza una visión interseccional en temas relacionados con los planes de igualdad. Finalmente, esta investigación ha concluido que un caso similar es el de la muy reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, que, aunque menciona e incluso define el concepto de *interseccionalidad* —y alienta a las organizaciones a tenerlo en cuenta—, tampoco aporta un procedimiento específico de cómo debe llevarse a cabo su implementación. Asimismo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, no añade nueva información relacionada con este tema, por lo que se entiende que, si bien en la actualidad **hay una voluntad política** para continuar avanzando en la inclusión de mujeres intersectadas por múltiples situaciones de vulnerabilidad en del mercado laboral, aún **faltan por definir herramientas y procedimientos** plausibles para hacerlo.

8.3. Análisis de los planes de igualdad

En cuanto a las 52 organizaciones cuyos planes de igualdad han sido analizados, vemos que se encuentran repartidas entre el área municipal de Barcelona y diferentes lugares de la provincia. El hecho de que la Generalitat haya decidido publicar de manera conjunta los planes de **empresas y fundaciones** tiene un impacto importante sobre esta investigación, ya que **no son figuras asimilables a nivel jurídico**. Sin embargo, sí ha sido útil dicha comparación para esclarecer cuál es el momento en el que se encuentra la perspectiva interseccional dentro del mundo de las organizaciones barcelonesas. De hecho, en el conjunto de los planes analizados existe una sobrerrepresentación de “actividades sanitarias y de servicios sociales” (muchas de ellas desempeñadas por fundaciones), y esto parece indicar que: 1) el hecho de que la Generalitat obligue a presentar un plan de igualdad cuando se reciben **subvenciones públicas** motiva a las organizaciones a redactarlo y publicarlo; sin

embargo, también parece indicar que 2) muchas organizaciones barcelonesas que no se encuentran en esta situación **no disponen de un especial interés** en el diseño y publicación de estos contenidos.

En lo relativo a la composición de dichas compañías, existe un claro **predominio de organizaciones feminizadas** dentro de las fundaciones, en su mayoría dedicadas al cuidado y la integración de personas con discapacidad física o psíquica, así como de residencias y organizaciones dedicadas a la educación. Si bien la paridad entre hombres y mujeres es un tema demasiado amplio como para tratarlo en este trabajo, sí se señalará que es tan importante incluir a las mujeres en carreras y organizaciones típicamente masculinas (con 70% o más de hombres, según Milagros Sáinz, 2007) como aumentar la presencia de hombres en carreras típicamente femeninas, ya que los roles de género deberían ser abordados desde ambos frentes. Existe una enorme disparidad en algunas de las organizaciones, cuyas trabajadoras llegan a representar más del 90% de del total de la fuerza de trabajo. La dinámica se repite cuando se analizan las organizaciones con un mayor porcentaje de hombres que de mujeres, predominando las dedicadas a transportes, ingeniería, tecnología y almacenaje, funciones normalmente asociadas a lo masculino por su tecnicidad, por las habilidades espaciales y por su alta demanda física, además de ser ámbitos que generalmente tienen mejores condiciones salariales.

En cuanto al **concepto de interseccionalidad**, que solo aparece de manera *teórica* (p. ej., en la introducción) en uno de los 52 planes, podemos decir que es una noción absolutamente **testimonial**, y que las organizaciones analizadas carecen de este tipo de perspectiva a la hora de generar e implementar sus políticas de igualdad. Sí existen menciones a otras situaciones de vulnerabilidad (11) que van más allá del género, siendo las más citadas la raza (15) y religión (15), seguidas de la discapacidad (14), opinión (10) y nacionalidad (10), pero solo en el caso de esta última encontramos un enfoque que hace referencia explícita a las *mujeres con discapacidad* (2). Las otras menciones están dirigidas tanto a hombres como a mujeres, y, por tanto, **se carece de una perspectiva teórica interseccional o de múltiple discriminación**. Además, el hecho de que se incluyan estas situaciones en referencia a los Derechos Humanos o la Ley de Igualdad parece indicar que no existe una verdadera conciencia de la situación que experimentan estas personas, si no que se añaden de manera automática en la redacción.

De hecho, existe una **falta de congruencia** entre la *introducción teórica* de los planes y su *diagnosis*, ya que solo cuatro de ellos incorporan en esta última alguna variable más allá del género. Dos planes incluyen en su diagnosis datos específicos de mujeres con discapacidad y otros dos de mujeres inmigrantes, por lo que estaríamos hablando de 4 sobre un total de 52. Esto indica que la conciencia de que las mujeres pueden encontrarse en distintas situaciones de vulnerabilidad es **aún testimonial (7,6%), pero que ya empieza a aparecer** en algunos entornos.

En cuanto a las *medidas* que estas organizaciones aseguran llevar a cabo, encontramos una perspectiva interseccional en *cinco* de los planes. De esas cinco organizaciones, cuatro son fundaciones y una es una residencia, por lo que podríamos decir que este tipo de organización es más sensible ante el tema. La Fundació Privada Joia es la que más se acerca a una potencial incorporación de la interseccionalidad, incluyendo diagnosis y medidas exclusivas para las mujeres con discapacidad, por lo que se decidió contactar directamente a dicha entidad para entender mejor el porqué. De las organizaciones examinadas, **ninguna incorpora una perspectiva interseccional entre sus medidas**, aunque sí aparecen (sin tener en cuenta el género) acciones para paliar los efectos de algunos contextos de vulnerabilidad, entre los que destacan la discapacidad (11), la raza (6) y la religión (6).

La doble discriminación **género-discapacidad (mujer discapacitada)** es sin duda la que toma **mayor relevancia** entre las medidas. Esto demuestra que existe una mayor conciencia de la situación de vulnerabilidad de este colectivo, quizás en parte porque la protección de sus derechos ha estado más presente en la legislación española (Jiménez y Huete, 2010). **No se mencionan otros grupos relevantes** (en porcentaje de población) como el de las **mujeres inmigrantes**, a quienes no se dedica ninguna medida en los 52 planes de igualdad, pese a que las leyes de igualdad de 2007 (Ley Orgánica 3/2007), la catalana de 2015 (Ley 17/2015) y la Ley 15/2022 las mencionan como un **sector especialmente vulnerable** dentro del género femenino.

Como conclusión de este apartado, podría decirse que existe una falta de congruencia entre la *introducción* o *marco*, la *diagnosis* y las *medidas* en los planes de igualdad de estas organizaciones. **Las organizaciones no son consistentes** en este aspecto, y se entiende que el mayor esfuerzo para incorporar una perspectiva interseccional lo requiere la diagnosis,

que es donde realmente se incluyen nuevas variables de vulnerabilidad. Las fundaciones componen un tipo de organización más sensible que las empresas, y dentro de ellas empieza a generarse una conciencia de que las mujeres pueden encontrarse en múltiples situaciones de vulnerabilidad al mismo tiempo. Dependiendo de en qué contextos, esto podría ser muy relevante. Por ejemplo, las ocupaciones relacionadas con la limpieza, las labores domésticas o los cuidados no solo están muy feminizadas o precarizadas, como hemos visto en la introducción (Sáinz, 2007, 2017; López-Sáez et al., 2008; Castaño, 2011; López-Sáez et al., 2011; Lacosse et al., 2016), sino que además son desempeñadas por un gran número de mujeres inmigrantes (Vergara Ceballos, 2015). En organizaciones de este tipo es fundamental que se elabore un diagnóstico interseccional, ya que las mayores desigualdades no se producen necesariamente entre hombres y mujeres (que también), sino, quizás, entre las mujeres no-inmigrantes y las que sí lo son. **Ni siquiera se pueden proponer hipótesis**, porque, como puede apreciarse, no existe una recogida de datos que permita conocer, al menos, el número de mujeres inmigrantes que desempeñan estas labores dentro de cada organización.

8.4. Entrevistas a mujeres trabajadoras

El conjunto las respuestas demuestra que las mujeres entrevistadas tienden a valorar de forma **negativa** su situación laboral. Esto podría implicar que, como indican la bibliografía (Walby, 1989; Subirats, 1998, 2013; Simón Rodríguez, 2008; Iglesias y Llorente, 2010; Nuño, 2010; Durán, 2012; Cruz, 2014, Beard, 2014, 2017; Marugán, 2017; Sáinz, 2017; Cebrián, 2018, Durán, 2018; Ficapal et al., 2018; Vargas y Huerta, 2018; INE, 2021, Srinivasan, 2021) y las entidades institucionales (Population Division of the UN Department of Economic and Social Affairs, 2019; ICD, 2020; UNFPA, 2020) aún existen numerosas **desigualdades** por razón de género que son percibidas como tal por las entrevistadas de esta muestra. Sí resultan llamativas las respuestas del grupo de **mujeres discapacitadas**, quienes demuestran un **patrón muy distinto** al resto de colectivos, con respuestas mayormente positivas frente a las diferentes acciones y políticas de sus organizaciones.

En cuanto a los **aspectos peor valorados** por el conjunto de mujeres teniendo en cuenta tanto el número de respuestas negativas como su intensidad, encontramos en primer

lugar el **acoso**, seguido de la promoción profesional, la conciliación, el conocimiento de los planes de igualdad, la participación igualitaria en los puestos de trabajo y los referentes. Estos resultados, que son consistentes con la bibliografía (ICD, 2020), muestran que las entrevistadas aún perciben de manera sistemática 1) casos de acoso en su organización (Ordás Berciano, 2017), 2) no tienen grandes expectativas de crecer dentro de sus compañías (Ficapal et al., 2018), 3) expresan dificultades para conciliar su vida personal con el trabajo (Aragón Gómez, 2017), 4) observan sesgos de género (López-Sáez et al., 2008; Sáinz, 2007, 2017; Sáinz et al., 2020) y 5) no tienen suficientes referentes (Botella et al., 2020;), además de 6) desconocer las políticas de igualdad de sus empresas (Blázquez Agudo, 2017).

Respecto a las mujeres *extranjeras*, los aspectos peor valorados por ellas son el encuadre profesional y/o valoración de puestos de trabajo, el acoso, la estructura organizativa, los espacios, la conciliación y la promoción profesional, mientras que dan respuestas más positivas sobre la elección de la carrera. Estas mujeres expresan sentir enormes **dificultades para encontrar empleo** cuando no tienen permiso de trabajo, algo que siguen arrastrando en forma de **sobrecualificación** a lo largo de su posterior carrera laboral, puesto que normalmente desempeñan tareas que están muy por debajo de sus capacidades y/o nivel de estudios. Todo ello se une a las dificultades que experimentan para entender el **idioma** castellano, —o, en su defecto, el catalán—, así como la discriminación que sufren por tener un acento diferente al que se considera normativo en España. Además, expresan ser víctimas de **comportamientos abusivos** por parte de los empleadores, y de ellos dicen que, en ocasiones, contratan a mujeres extranjeras precisamente porque son conscientes de su **vulnerabilidad**, desplegando hacia ellas actitudes más agresivas que hacia las personas nativas, y de ahí que valoren muy negativamente la estructura de sus organizaciones. Por otro lado, estas mujeres expresan una mayor **dificultad para conciliar**, por el hecho de que, al encontrarse muchas veces sus familias otros países, carecen de una red de apoyo que les ayude a trabajar y cuidar a sus hijos al mismo tiempo. Asimismo, mencionan problemas para conseguir **becas o ayudas** que solo están destinadas a las personas nativas, incluso cuando desempeñan su labor en ámbitos STEM muy masculinizados.

Las mujeres *racializadas* valoran negativamente los niveles de **acoso** en sus organizaciones, los espacios, el encuadre profesional y/o valoración de puestos de trabajo, y

los referentes. Muchas de ellas aseguran haberse sentido **sexualizadas y/o exotizadas** en sus puestos de trabajo, así como haber escuchado comentarios racistas (ambas cosas por parte tanto de compañeros como, sobre todo, de clientes), lo que les hace sentirse **inseguras** en algunos espacios laborales. Además, resaltan el haber sido víctimas de los **estereotipos** que recaen sobre las mujeres inmigrantes, incluso en el caso de que hayan nacido en Catalunya, y dicen estar fatigadas de explicar constantemente que son catalanas, y que, por tanto, hablan catalán. Por otro lado, no encuentran referentes laborales, y ni siquiera personas con las que puedan identificarse o que se parezcan a ellas, lo que les genera una **profunda sensación de desarraigo**, ya que dicen no sentirse integradas ni en España —donde han nacido— ni en los países de origen de sus familias. Sin embargo, piensan que muchas de sus limitaciones laborales (conciliación, maternidad, promoción, brecha salarial) son consecuencia directa de su género y no tanto del hecho de ser racializadas.

Las mujeres *‘típicas’* valoran peor los aspectos relacionados con el **acoso**, la estructura organizativa, la participación igualitaria en los puestos de trabajo, la conciliación y la promoción profesional. Algunas de ellas llaman la atención sobre cómo los ambientes muy feminizados son generadores de acoso por parte de unas mujeres contra otras, lo que permite pensar en que hay una grave **falta de sororidad** en los espacios laborales. Muchas de estas críticas inciden en su **físico** o manera de vestir, y, aunque a veces son compartidas por los hombres, las entrevistadas las atribuyen fundamentalmente al género femenino, aludiendo sin embargo a la **infantilización** que les hacen sentir los hombres, un tema en el que prácticamente todas las entrevistadas están de acuerdo, especialmente cuando son jóvenes, lo que añade una **presión** extra para demostrar su valía y capacidades. Se entiende que el resto de las mujeres entrevistadas es también vulnerable a este tipo de comportamientos, pero ellas incidieron más en aspectos relacionados con su color de piel, nacionalidad, discapacidad u orientación sexual. También podría sugerirse que, siendo este un estudio sobre percepciones, las mujeres *‘típicas’* estén más **empoderadas** que otros grupos, especialmente que el de las mujeres discapacitadas, lo que les hace ser **más exigentes y críticas** con su situación laboral. Perciben en un porcentaje muy alto que los puestos directivos están copados por hombres incluso cuando ellas son mayoría (por ejemplo, en las escuelas) y expresan que aún existen **sesgos de género** a la hora de valorar la distribución de las organizaciones, con posiciones más técnicas para ellos y más asociadas a

los cuidados para ellas. Además, presentan un alto grado de **apatía** de cara a la promoción profesional, bien sea porque sus organizaciones no tienen la estructura suficiente como para ofrecerles puestos más altos, o bien sea porque rehúyen de tener una mayor responsabilidad dentro de sus equipos. También afirman que, generalmente, son las mujeres quienes se responsabilizan de las tareas domésticas y el cuidado de hijos e hijas, lo que supone una sobrecarga mental y física **no retribuida** que afecta a su trabajo.³³

Las **lesbianas** valoran negativamente los aspectos relacionados con el acoso, la participación igualitaria en los puestos de trabajo, su encuadre profesional y/o valoración de puestos de trabajo, la estructura organizativa y los espacios. Muchas de ellas han escuchado **comentarios homófobos**, aunque en la mayoría de los casos dirigidos a compañeras o personas que ya no formaban parte de su organización, pero que les ha hecho interiorizar que la diversidad sexoafectiva no es bien recibida por parte de su entorno laboral. Por ello, un tema compartido por estas mujeres es la **falta de visibilidad** que sufren en sus organizaciones, lo que, en ocasiones, les genera un sentimiento incómodo, especialmente cuando tienen que enfrentarse a procesos como la **maternidad** —momento en el que piensan que deben hacer pública de manera definitiva su orientación sexoafectiva para solicitar el permiso correspondiente—. También muestran una predisposición más alta a percibir una participación desigualitaria tanto en el trabajo como en el hogar, especialmente en las parejas heterosexuales de su entorno, quizá por el hecho de que ellas piensan que se organizan de manera más equitativa con las mujeres con quienes conviven.

Las mujeres **discapacitadas** presentan quizá los valores más sorprendentes de esta investigación: si bien es cierto que muchas de ellas perciben como **negativos** aspectos relacionados con la **promoción profesional**, el **acoso** o la **conciliación**, también valoran de **manera muy positiva** algunos temas que llaman la atención, como la **estructura organizativa**, sus condiciones laborales, la participación igualitaria en los puestos de trabajo, **la comunicación [imagen y lenguaje]** y **el encuadre profesional y/o valoración**

³³ Las mujeres con *bajo nivel educativo* valoran negativamente los aspectos relacionados con el acoso, la conciliación y la promoción profesional. Esto es consistente con sus características, ya que, por el tipo de trabajos que su formación les permite desempeñar tienen peores horarios y trabajos más físicos y presenciales, que les impiden en mayor medida que a otras entrevistadas conciliar el cuidado de sus familias con el desempeño de su trabajo. Lo mismo ocurre en el caso de la promoción profesional, puesto que es difícil acceder a puestos más altos que los que tienen, y muchas de ellas que, además, tienen una edad avanzada, muestran un claro desinterés ante la posibilidad de un ascenso.

de puestos de trabajo. Respecto a estos últimos temas, dichas mujeres han dado respuestas bastante positivas a las cuestiones planteadas por la investigación. Si bien muchas de ellas ni siquiera se plantean ascender de puesto —o se autolimitan porque piensan que su discapacidad no les permitiría realizar tareas más complejas—, no perciben en ningún caso que se minusvalore su trabajo o que estén sobrecualificadas para la labor que realizan, así como tampoco perciben un lenguaje no-inclusivo con ellas. Además, están generalmente satisfechas con sus condiciones laborales y piensan que todas las personas participan de una manera semejante en los puestos de trabajo. Muchas de ellas expresan un sentimiento de **gratitud** por el mero hecho de poder trabajar y porque tanto las organizaciones como compañeros y compañeras las ayudan y las hacen sentirse plenamente integradas. Estos resultados pueden tener **varias lecturas**: por un lado, que las mujeres discapacitadas sufran un proceso de **desempoderamiento** en el mercado laboral, es decir, que no se vean capaces de realizar tareas complejas y eso las lleve a un mayor conformismo por la aceptación de la que ahora mismo disfrutan —pensando quizá que no pueden exigir a sus organizaciones nada más allá de ofrecerles un empleo—. Por otro lado, podría pensarse que **las políticas de inclusión para las personas discapacitadas** —que tienen un recorrido más amplio que para otros colectivos en nuestro país (Jiménez y Huete, 2010)— **están funcionando**. Ellas mismas mencionan como grandes beneficios que sea obligatorio contratar a un 2% de personas discapacitadas, que se les retenga una cantidad menor de IRPF o que existan fundaciones dedicadas a incorporarlas en el mercado de trabajo. Además, como se vio también en el análisis de los planes de igualdad, parece existir una **mayor conciencia por parte de las organizaciones** sobre las dificultades que experimentan estas mujeres en sus puestos de trabajo, lo que tendría un impacto positivo en su bienestar y satisfacción laborales. Una tercera posibilidad sería que estos fenómenos ocurran de manera simultánea, con lo que asistiríamos a un **desempoderamiento** de las mujeres discapacitadas a la vez que a un notable éxito de las políticas de inclusión.

8.5. Entrevistas a los gestores y gestoras de recursos humanos

Las personas encargadas de gestionar los recursos humanos de sus organizaciones muestran un **amplio desconocimiento de los conceptos de interseccionalidad y doble/múltiple discriminación**, lo que indica que este concepto, acuñado por Kimberlé Crenshaw hace más de 30 años (1989), aún no ha calado en la alta dirección del área provincial de Barcelona.

En cuanto a la valoración de las políticas de igualdad que se aplican en sus organizaciones, dos entrevistados destacan la paridad en la selección, el ajuste de los salarios entre hombres y mujeres, y el intento de ascender a estas últimas a puestos directivos, así como la existencia de diferentes equipos que se encargan de mejorar los procesos relacionados con esta temática. Un entrevistado pone de manifiesto la dificultad de cumplir los objetivos por la carencia de mujeres en su sector, mientras que otros dos afirman que o bien no existen dichas políticas o bien *hay problemas más importantes*. Una entrevistada asegura que la paridad entre hombres y mujeres no es un problema dentro de su sector (la educación), aunque admite que no se le ha prestado atención a otros colectivos que podrían formar parte del equipo. Esto demuestra que la **aplicación de políticas de igualdad es muy heterogénea** entre las diferentes organizaciones de las personas entrevistadas.

Los objetivos de un potencial plan de igualdad con perspectiva interseccional son valorados positivamente por 4 de los 6 entrevistados. Se respeta la intención de fomentar la diversidad y ayudar a personas vulnerables, pero también se llama la atención sobre la **diferencia entre la redacción** de políticas y una **implantación** real de las mismas. Un entrevistado afirma que su empresa ya está trabajando en ello, mientras que otros 2 afirman que no es “su prioridad” o que el tema es “cansino”, debiendo primar la meritocracia sobre las características de las personas trabajadoras. Esto demuestra que, en general, los objetivos de este tipo de plan son bien recibidos dentro de la alta dirección de recursos humanos entrevistada.

En cuanto al **personal** necesario, existe una clara **división de opiniones** (3 entrevistados lo ven como una dificultad y otros 3 lo valoran de manera positiva). En estas respuestas se ha percibido una clara **relación con el tamaño** de las organizaciones: los

directivos que desempeñan su labor en organizaciones grandes aseguran que, o tienen esos recursos humanos necesarios o los podrían conseguir, mientras que los que desempeñan su labor en organizaciones de menor tamaño lo evalúan como *muy difícil* o *imposible*. Esto demuestra que existe una estrecha relación entre el tamaño de la compañía y la posibilidad de conseguir los recursos necesarios para implantar un plan de igualdad con perspectiva interseccional. Algo muy similar ocurre con la valoración de los **recursos materiales**. Los entrevistados que representan a organizaciones muy grandes aseguran que los costes no serían un problema para sus compañías, mientras que una entrevistada afirma que “el coste siempre es un problema para todo”. Tres de los entrevistados advierten de que la **inversión** necesaria para implantar un plan de este tipo supondría el **principal inconveniente** para sus organizaciones. Por tanto, la capacidad de las organizaciones para incorporar políticas de igualdad más complejas depende de su propia estructura, siendo aquellas más grandes y con más recursos las más proclives a implantarlas.

Entre las respuestas a qué elementos supondrían una **mayor dificultad** a la hora de implantar un plan de igualdad con perspectiva interseccional, los entrevistados señalan una posible **reticencia** por parte algunos miembros de su organización, así como los problemas que esto podría generar en la relación con sus clientes, o incluso la imposibilidad que tendrían para encontrar algunos perfiles muy concretos. También destacan la **falta de recursos económicos**, la **lentitud** con la que algunos departamentos modifican su **cultura** o incluso los sesgos de algunos candidatos y candidatas, que asumen que su género tiene una estrecha relación con el tipo de tarea que deben desempeñar. Por ende, existen múltiples dificultades que las organizaciones tendrían que afrontar si deciden incorporar la perspectiva interseccional a sus políticas de igualdad.

Todos los candidatos han mostrado asimismo **preocupación por los retos metodológicos**. Destacan la dificultad para obtener datos hasta ahora confidenciales de los empleados; la falta de compromiso de los mandos intermedios, que serían un eje fundamental para la aplicación de estas medidas; la falta de financiación pública; la cuantificación del número de personas pertenecientes a diversos colectivos; la resistencia de los hombres a realizar tareas feminizadas; y, por último, la dificultad de publicar ofertas de empleo que se ajusten a estas políticas. Por lo tanto, y aunque no todos/as los/as entrevistados/as mencionan dificultades metodológicas *per se*, podría decirse que **la**

implantación de un plan de igualdad interseccional acarrearía desafíos para un gran número de organizaciones.

En lo relativo a la última pregunta, donde se buscaba entender hasta qué punto estas personas tienen un compromiso firme con las políticas de igualdad, se detecta que dos ellas las consideran justas y necesarias, piensan que contribuirían a crear un ambiente más abierto, plural y creativo, y consideran que sus organizaciones están también comprometidas con el tema; dos personas creen que un plan de este tipo sería “útil pero idílico”, o que tiene intenciones loables pero que piden adaptaciones demasiado grandes; y, por último, dos personas afirman que no es “útil ni necesario” o que “hay cosas mucho más importantes de las que preocuparse”. Por tanto, se perciben **diferentes niveles de compromiso**, desde el rango de personas que creen que un plan de igualdad de estas características es totalmente necesario hasta el de las que lo consideran inútil.

8.6. Limitaciones del estudio

Este estudio ha contado con **numerosas limitaciones**, que, como se explicará con mayor detalle a continuación, **acortan en gran medida el alcance de los resultados y las conclusiones** que podemos extraer.

En primer lugar, cabría señalar que este estudio es **eminentemente cualitativo**, lo que supone una **clara limitación metodológica**: hubiese sido recomendable realizar encuestas (u otros métodos de análisis cuantitativo) a un gran número de personas — hombres y mujeres—, para que, tras haber analizado con herramientas estadísticas de alto alcance los resultados, se pudiese haber creado un guion de entrevistas más dirigido a cuestiones que se habrían identificado previamente como llamativas. Además, podría haberse entrevistado a **un mayor número de gestoras/es de recursos humanos** para conseguir una perspectiva más equilibrada, e, incluso, podrían haberse realizado entrevistas en mayor profundidad después de un análisis cuantitativo a través de encuestas y análisis estadísticos sobre esa misma población.

En este sentido, cabe destacar que la formación del investigador, tanto a nivel de estudios como de publicaciones académicas previas, se había desarrollado dentro del ámbito de las Humanidades. Y, aunque existen algunas concomitancias entre, por ejemplo, el

análisis temático de textos literarios y el de las entrevistas semiestructuradas, se tomó la decisión de realizar este proyecto colindante con la **psicología organizacional** conociendo de antemano que supondría una dificultad añadida. Sin embargo, dicha inmersión en las Ciencias Sociales se concibió desde el principio como un **desafío**, así como una excelente **oportunidad** de ampliar el conocimiento y de entender el mundo de una manera **holística**. De hecho, en lo que ya se empieza a considerar la era pos-COVID-19, tanto en las empresas como en el ámbito académico está ganando terreno el **perfil multidisciplinar**, el de aquel que es a la vez experto pero capaz de desenvolverse en diferentes esferas del saber, así como de adaptarse con destreza los cambios, lo que no supone un óbice para señalar el reto que ha supuesto **familiarizarse con nuevas metodologías de investigación**.

De la misma manera, la interseccionalidad es un concepto que desde su génesis tiende a **disolver barreras** y no a crear compartimentos estancos. Por ese motivo, hubiese sido muy conveniente entrevistar tanto a **hombres típicos** como a aquellos cruzados por diferentes situaciones de vulnerabilidad. Recordemos que “todas las personas están situadas en todos los ejes de desigualdad y privilegio” (Rodó de Zárate, 2021, p. 209), y que, si bien este estudio se ha centrado en amplificar el alcance de los planes de igualdad entre mujeres y hombres, se está relegando aquí a una parte fundamental de la población, que también sufre distintas discriminaciones laborales y que en la mayoría de los casos no están siendo atendidas.

De hecho, otra de las dificultades metodológicas ha consistido precisamente en cómo saltar de una perspectiva de *single issue* (Coll-Planas y Cruells, 2013) a una interseccional. Esta investigación es consciente de que muchos de sus fragmentos podrían ser tachados de “**aditivos**” o “**positivistas**”, pero se consideró **poco plausible** la idea de modificar la estructura de los planes de igualdad hasta el punto de mover a la mujer de la posición central que ocupa. Este trabajo nació con la intención de tener una **aplicación práctica**, y la propuesta de un plan completamente interseccional parece quedar lejos de la realidad española del momento, aunque se considere el objetivo último y fundamental de la línea de investigación que se está abriendo. Además, se ha evitado así el peligro de que las necesidades de las mujeres pasen a un segundo plano, ya que, si bien otros colectivos (incluidos algunos hombres) también sufren situaciones de vulnerabilidad que requieren ser atendidas, la intención de este estudio es **añadir una perspectiva interseccional** a los

actuales planes de igualdad entre mujeres y hombres, y no tanto proponer una línea del todo rupturista.

Además, debido a la complejidad que representa este tipo de estudios (Mcall, 2005; Hancock, 2007; Walby, 2009; Choo y Ferree, 2010; Platero, 2012a, 2012b; Coll-Planas y Cruells, 2013; Molina, 2013; Atewologun y Sealy, 2014) **solo se han podido atender a cuatro situaciones de vulnerabilidad que van más allá del género** (origen, racialización, orientación sexoafectiva y discapacidad), dejando de lado muchas otras que también generan desigualdades en el contexto del mercado de trabajo. Y no solo eso, sino que un completo análisis interseccional habría atendido, dentro del marco de las propias entrevistadas, **a todos los ejes posibles de discriminación y privilegio**, y no solo a la *confluencia del género + 1*. Dicha elección siempre estuvo orientada a buscar una muestra representativa del fenómeno de la interseccionalidad, pero no deja de poder considerarse arbitraria, ya que fueron el interés personal, la bibliografía previa y la mayor representación de dichas minorías en sociedad los motivos que llevaron a escoger estos ejes de desigualdad. Ciertamente es que podrían haberse escogido otros que el investigador consideraba igual de importantes, pero este estudio no podía abarcarlos todos, por lo que se propondrá que sean atendidos en investigaciones posteriores.

En cuanto a la elección de los **52 planes** de igualdad analizados, la propia **muestra limita el alcance y las posibles implicaciones** de este estudio, pues fueron planes voluntariamente cedidos por organizaciones catalanas, muchas de las cuales reciben ayudas por su función social. Esto da lugar a que haya un porcentaje muy representativo de fundaciones, que no son legislativamente equiparables a las empresas, si bien es cierto que son precisamente estas las que, por su intrínseca relación con los cuidados, parecen más proclives a ir incorporando conceptos relacionados con la interseccionalidad. Por su parte, durante el transcurso de este proyecto se han producido **importantes cambios legislativos**, que, si bien es cierto que modificaron levemente los primeros resultados (pues la hipótesis inicial era que no se encontrarían referencias a la interseccionalidad en las leyes españolas o catalanas, algo que cambió con la ley 15/2022), no han impedido que se cumpla la hipótesis más relevante del estudio: que la legislación vigente no provee de herramientas específicas ni prácticas para incorporar la interseccionalidad en los planes de igualdad del área de **Barcelona**. Dicho lo cual, es interesante mencionar que este estudio se ha focalizado en un

área muy determinada (la provincia de Barcelona), que es, ya en sí misma, enormemente compleja, cosmopolita y difícil de representar en una investigación de estas características. Por tanto, **las conclusiones no pueden extrapolarse** a otros territorios de España con particularidades muy distintas, y ni siquiera a zonas de Catalunya cuya densidad de población y carácter menos urbano las diferencia enormemente de la capital.

Por último, cabría destacar que este proyecto se engloba dentro de un programa que en su momento fue muy **vanguardista**: la posibilidad de realizar un doctorado completamente **en línea y a tiempo parcial, sin posibilidad de beca ni financiación** por parte de la Universidad, que reservaba dichas ayudas para sus estudiantes presenciales. Recordemos que este aspecto ha evolucionado muy rápidamente a raíz de la pandemia de la COVID-19 que hemos sufrido, pero, allá en 2016, era casi imposible encontrar programas de este tipo en España. **La falta de contacto presencial** con las directoras del proyecto, así como con el grupo de investigación o incluso con otros/as doctorandos/as, ha supuesto una **limitación evidente** para el desarrollo del mismo, que, además, ha tenido que realizarse en las épocas de vacaciones y/o tiempo libre de un investigador que, durante la mayoría de este lustro, ha tenido **dos empleos**, uno a tiempo parcial, como profesor ayudante de la UOC, y otro a tiempo completo, como trabajador del área de recursos humanos en una empresa de aviación estadounidense. Esta situación reduce, de manera indudable, **las expectativas frente a proyectos financiados** y cuyos autores y autoras realizan **en regímenes de presenciales y a tiempo completo**, aunque bien es cierto que la dirección de Trabajos de Final de Máster (TFMs) ha supuesto un gran aprendizaje para el doctorando, ya que, a través de las explicaciones a sus tutorandos y gracias a estar “en el otro lado de la barrera” (p. ej., tribunales de TFMs) ha podido refinar mucho sus habilidades investigadoras.

8.7. Futuras líneas de investigación

El esfuerzo requerido para señalar las limitaciones del estudio tiene su recompensa en que son precisamente esas líneas que han quedado *sueeltas* las que tendrán que retomarse en posteriores investigaciones. La primera de ellas debería estar dirigida a un **análisis estadístico cuantitativo** tanto de la **población general** (hombres y mujeres) como de las **personas trabajadoras** y los/as **gestores/as** de recursos humanos, para identificar cuáles

son las percepciones de estos grupos poblacionales respecto de su situación laboral, y cómo eso converge con diferentes ejes de vulnerabilidad, añadiendo, además, el **contexto** de dichos/as encuestados/as. Además, se debería repetir un proyecto similar a este con grupos de **hombres**, teniendo en cuenta al menos dos ejes de desigualdad (ya que, si no, se estaría focalizando la investigación en un *single issue*, y ya existen investigaciones de calidad en este campo). Más adelante, podrían compararse dichos resultados con los de esta investigación, para ver hasta qué punto el género, elemento central de este estudio, tiene una importancia esencial en las políticas de igualdad, o si bien podría irse sustituyendo paulatinamente por medidas de igualdad interseccionales, más horizontales y menos jerarquizadas.

Otro requisito muy necesario sería **ampliar el número de situaciones de vulnerabilidad estudiadas**, para ver si los efectos y las conclusiones se siguen repitiendo con mujeres de, por ejemplo, edad avanzada, embarazadas, que forman familias monoparentales, que viven en un ámbito rural, trans, víctimas de violencia de género, que profesan religiones no normativas, de baja formación académica, que tienen cuerpos que no se corresponden con un canon estético occidental, que no hablan la lengua oficial o que pertenecen a la clase trabajadora, entre muchas otras características y conceptos de los quizá ni siquiera seamos aún conscientes.

También parecen necesarios estudios y propuestas de igualdad que adopten una perspectiva plenamente interseccional y vayan **abandonando la dinámica aditiva**, lo que consideramos un estadio intermedio entre la situación actual y la que podría representar mejor la compleja realidad social y laboral de Barcelona.

Por último, habría que ampliar **el radio de acción** con estudios que se centrasen en otras zonas de Catalunya y, más tarde, del resto de España. La idiosincrasia de la provincia que hemos estudiado hace pensar que la percepción sobre estos temas probablemente difiera dependiendo del contexto geográfico que se analice, por lo que se necesitan investigaciones en todas las comunidades y también en ciudades y pueblos de menor tamaño.

Algo reseñable —y que subraya la importancia práctica de este proyecto— es que la experiencia laboral del doctorando en **Estados Unidos** le ha permitido ver que **el concepto de interseccionalidad ya está llegando al ámbito laboral a través de los departamentos de Diversidad, Equidad, e Inclusión de los ámbitos anglohablantes**. Es más, él mismo se

ha encargado de socializar el término en su empresa e incluso de proponer charlas, eventos y políticas de recursos humanos con una perspectiva interseccional.³⁴ Este hecho, que era casi impensable cuando la investigación se inició, indica varias cosas importantes:

- Que es probable (y esperable) la dinámica se extienda por el resto Europa y España —si bien es cierto que la complejidad de la cultura estadounidense la convierte en un perfecto caldo de cultivo para la aplicación de esta perspectiva—.
- Que las empresas están comenzando a darse cuenta del enorme valor que aporta un análisis de este tipo, lo que saca esta tesis del ámbito puramente académico y la convierte en una sólida estrategia que puede ser aplicada en todos ámbitos profesionales.
- Que este proyecto siempre será lo que se denomina en inglés un *work in progress*, debido a que los planes de igualdad (tanto en Estados Unidos como en España) deben actualizarse periódicamente; y, viendo que la Ley 15/2022 ha incorporado de manera relativamente enérgica el concepto de interseccionalidad, es muy probable que el número de documentos que lo mencionan o que incluso aplican medidas con esta perspectiva vaya aumentando de manera paulatina durante los próximos años.
- Que algunos ámbitos, como el universitario, están ya aplicando la perspectiva interseccional, como demuestran Rachel Palmén y Jörg Muller en *A Community of Practice Approach to Improving Gender Equality in Research* (2022). Esto significa que el cambio de paradigma ha comenzado, y es lógico que dicho cambio se esté fraguando en organizaciones como las universidades, mucho más ágiles, abiertas, y receptivas al cambio que las empresas públicas y privadas. En dicha publicación se menciona, por ejemplo, el proyecto INSPIRE, que tiene el objetivo de conseguir una mayor inclusividad (*inclusiveness*) en los ámbitos de

³⁴ El doctorando, que ahora está intentando implementar una perspectiva interseccional en el área de Formación y Desarrollo de su empresa, es también uno de los Líderes de Desarrollo Profesional (Chair of Professional Development) del *Grupo de Apoyo a la Población Hispana* de la misma organización. Los denominados *Employee Resource Groups* (ERGs) son grupos de apoyo para las minorías o poblaciones infrarrepresentadas en Estados Unidos, y tanto desde este puesto como desde el anterior (Oficial de Diversidad, Equidad, e Inclusión, *DE&I Officer*) este investigador está intentando organizar eventos y desarrollar políticas empresariales entre estos diferentes grupos (afroamericanos/as, asiáticos/as, veteranos/as, personas con discapacidad, mujeres, nativoamericanos, etc.), lo que supone el primer paso de una futura colaboración plenamente interseccional en el ámbito del trabajo.

investigación e innovación (*research and innovation*). Es también probable (y esperable) que dicho cambio de paradigma se vaya extendiendo desde las instituciones más flexibles y avanzadas (en este caso las universidades) hacia otros ámbitos más rígidos y menos innovadores en este aspecto, como las mencionadas empresas privadas.

Capítulo IX. Sugerencias para incorporar una perspectiva interseccional a los planes de igualdad

En este capítulo se expondrán una serie de sugerencias para incorporar una perspectiva interseccional a los planes de igualdad del área provincial de Barcelona, todas ellas basadas en los resultados y las conclusiones extraídas este estudio. También se propondrá una serie de fases para acordar, programar, implantar y evaluar dichas medidas.

9.1. La investigación académica y la legislación

Como se ha podido comprobar a lo largo del estudio, en Catalunya aún existen numerosas situaciones de discriminación laboral ligadas al género, que se agravan o amplifican cuando las mujeres se encuentran en otros contextos de vulnerabilidad relacionados con su origen, color de piel, orientación sexoafectiva o discapacidad. Si bien existen una cantidad considerable de 1) bibliografía académica, 2) legislación, y 3) planes de igualdad que abordan el tema de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres, los resultados de este proyecto parecen confirmar que no ocurre lo mismo cuando se intenta ampliar el foco hacia otro tipo de vulnerabilidades que intersectan con el género.

Sin duda, la primera medida sería intentar **comprender cuáles son dichas desigualdades**, pues ni siquiera se dispone de información o datos suficientes como para valorar su alcance. Esto podría solventarse con una **mayor financiación para proyectos y grupos de investigación** que, dentro de los estudios de género, quisieran dedicar sus carreras a profundizar en el conocimiento de cómo opera la interseccionalidad dentro del mercado laboral de Catalunya. Los presupuestos (tanto estatales como comunitarios) para temas relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres han aumentado significativamente en las últimas décadas, y, sin embargo, aún padecemos un retraso considerable respecto a países como Estados Unidos o Inglaterra, donde los conceptos relacionados con la interseccionalidad llevan décadas operando en relación con el mercado de trabajo.

En segundo lugar, sería esencial que existiese un **marco legislativo** que recogiese no solo la existencia de vulnerabilidades que van más allá del género, sino que invitase a las empresas a crear planes de igualdad que incluyesen más variables no solo de manera teórica,

sino también en sus diagnósis y acciones³⁵. Podría acontecer que, si las leyes siguen aludiendo a una exclusiva diferenciación por sexo, **los avances solo lleguen a un grupo específico de mujeres**, no repartiéndose de manera equitativa entre los diferentes colectivos. Por tanto, las instituciones públicas son las que deben marcar *qué y de qué manera* debe ser incluido en los planes de igualdad de las empresas. Debido a la acotación del presente estudio, instamos a las instituciones a que introduzcan en la ley parámetros relacionados con, al menos, las situaciones de discapacidad, racialización, la orientación sexoafectiva y la procedencia de las mujeres y hombres, y que estos datos y propuestas adopten una perspectiva interseccional (es decir, que no se analicen por un lado el género y por otro estas situaciones de vulnerabilidad, sino que se haga el esfuerzo de realizar un análisis conjunto). Cuando posteriores estudios extraigan conclusiones fiables sobre otros contextos de vulnerabilidad, dichos parámetros deberían ser asimismo incluidos. En este sentido, y según las impresiones que han compartido los gestores y gestoras de recursos humanos entrevistados, hay que tener en cuenta que **las organizaciones de menor tamaño cuentan con menos posibilidades de implantar este tipo de proyectos**. Por lo tanto, sería recomendable comenzar con las organizaciones muy grandes (por ejemplo, de más de 500 empleados/as), sugiriéndoles que incluyan **nuevos parámetros y acciones con perspectiva interseccional**, pues se entiende que cuentan con más recursos para hacerlo que las medianas y pequeñas empresas. Del mismo modo que el Decreto de 2020 rebajó el número de empleados que debían tener las empresas con planes de igualdad obligatorio (50), se podría hacer lo mismo con la inclusión de una perspectiva interseccional: comenzar por empresas muy grandes e ir proponiendo, de manera progresiva, la incorporación en empresas de menor tamaño. Asimismo, sería recomendable que las propias **administraciones públicas** tomaran

³⁵ Como se ha señalado anteriormente, este plan tiene la intención de incorporar una perspectiva interseccional a los actuales planes de igualdad entre hombres y mujeres. Si bien una gran parte de la bibliografía se posiciona contra la jerarquización y/o adición de opresiones, este estudio no considera que, hoy por hoy, pueda implementarse en España un plan que descentralice el género como elemento prioritario de los planes.

Por tanto, y considerando esta propuesta como un estadio intermedio entre la situación actual y la ideal, establecemos un plan donde el género de las mujeres será el elemento central, pero donde se tendrán en cuenta otras situaciones que problematizan su integración laboral. Del mismo modo, se evita así entrar en el debate de hasta qué punto un plan totalmente interseccional difuminaría las necesidades de las mujeres en el mercado laboral. Sin duda, y una vez implementado este plan y comprobada su eficacia, el objetivo de posteriores investigaciones ha de ser establecer un plan de igualdad para todas las trabajadoras y trabajadores, teniendo en cuenta la multiplicidad de situaciones de vulnerabilidad y privilegio que atraviesan.

la iniciativa mediante dos acciones fundamentales: 1) que ellas mismas sean **pioneras** en la creación de este tipo políticas más inclusivas, pues tienen los recursos y la capacidad necesarias para hacerlo, y, además, sería incongruente exigírselo al sector privado y no hacerlo propio en el público; y 2) dedicar una parte del **presupuesto** destinado a políticas de igualdad para ayudar económicamente a las organizaciones privadas a incorporar estos planes, ya que los gestores/as entrevistados aseguran que el coste de dicha implantación supone uno de los mayores desafíos.

En cuanto a la estructura de los planes de igualdad *per se*, se realizan a continuación una serie de recomendaciones para incluir la perspectiva interseccional, todos ellos a partir de los resultados obtenidos en este proyecto.

9.2. Propuesta de las distintas fases de un plan de igualdad con perspectiva interseccional

Fase 1: Compromiso de la organización

Parece necesario que tanto la dirección de la empresa como el departamento de Recursos Humanos entiendan y compartan la necesidad de establecer un plan de igualdad con perspectiva interseccional. Se podría adoptar —por escrito— un **acuerdo** que reconozca situaciones de vulnerabilidad más allá del género, así como la necesidad de crear acciones destinadas a paliarlas. Se ha de comprender, asimismo, que tanto la diversidad como la equidad y la inclusión son elementos fundamentales de nuestra sociedad, cada vez más cosmopolita y plural. No tiene por qué contemplarse este tipo de programas como un gasto, sino como una inversión social que permitirá la creación de estructuras más complejas, especialmente en empresas de mayor tamaño y que buscan convertirse en referentes de la igualdad. Además, en un escenario de competitividad global, las empresas no deberían permitirse desperdiciar el talento de mujeres que cuentan con menos oportunidades. Podría establecerse un listado de las situaciones de vulnerabilidad que pueden afectar al desempeño de las mujeres trabajadoras. Así, y sin ánimo totalizador —sino solo como recomendación—, proponemos que se tengan en mente las siguientes situaciones a la hora de comprometerse a

redactar un plan interseccional, sin intención de jerarquizarlas o priorizarlas (las cuatro que ha analizado este proyecto y otras que se presuponen como tal³⁶):

- Mujeres racializadas
- Mujeres inmigrantes
- Mujeres con discapacidad física
- Mujeres con orientaciones sexoafectivas diversas
- Mujeres con discapacidad intelectual
- Mujeres mayores
- Mujeres con enfermedades físicas
- Mujeres con enfermedades mentales
- Mujeres neurodivergentes
- Mujeres en edad de tener hijos
- Mujeres embarazadas
- Mujeres trans
- Mujeres sin documentación legal para residir y trabajar
- Mujeres con identidad de género diversas
- Mujeres en riesgo de exclusión socioeconómica
- Mujeres con un bajo nivel de estudios
- Mujeres víctimas de violencia de género
- Mujeres que profesan religiones diversas
- Mujeres provenientes de zonas rurales
- Mujeres con bajo nivel de conocimientos informáticos
- Mujeres que hablan otros idiomas o tienen el español/catalán como segunda lengua
- Madres solteras, viudas, divorciadas o que tienen hijos e hijas de manera individual
- Mujeres con convicciones diversas
- Mujeres que cuyos cuerpos no cumplen con los parámetros estéticos imperantes

³⁶ En el caso de que alguna organización llegase a esta investigación con la intención de implantar políticas de igualdad interseccionales, se debe tener en cuenta que las únicas situaciones de vulnerabilidad con las que se ha trabajado son las cuatro primeras, y que se necesitan estudios sobre las demás para comprobar que realmente son tal.

Las organizaciones podrían **comprometerse**, por escrito, a que son conscientes de las consecuencias que tienen estas u otras situaciones de vulnerabilidad unidas al hecho de ser mujer, así como incorporar en sus objetivos generales la inclusión de estos colectivos de mujeres. Además, se deberían facilitar los necesarios recursos materiales y humanos para llevar a cabo las acciones requeridas por este plan³⁷.

Fase 2: Comité o comisión permanente de igualdad

Partiendo de la base de que el concepto de interseccionalidad contribuiría a la consecución de una ‘igualdad real’ (es decir, más allá del eje exclusivo del género), se tendría en cuenta, durante todo el desarrollo del plan, que término **igualdad** se refiere no solo a equiparar los derechos entre hombres y mujeres, sino a reconocer *todas las situaciones de vulnerabilidad* y a equiparar los derechos de *todos los grupos de mujeres*, especialmente de aquellos más discriminados y/o infrarrepresentados. Por tanto, y de forma paralela al compromiso de la organización, se intentará construir una comisión de igualdad que recoja la mayor **pluralidad** de mujeres posible. Desde esta investigación se asume que no es recomendable tomar decisiones sobre otros colectivos sin tener en cuenta su voz. Por tanto, y en el caso de que no se pueda formar un consejo en el que estén **representados todos los grupos**, se intentará preguntar o tener en cuenta sus criterios a la hora de tomar medidas o decisiones que las afecten. Para la creación de protocolos será necesario reunir la mayor cantidad de voces posibles (si fuese necesario, de manera externa a la organización, por ejemplo, consultoras o grupos de investigación académica) que informe sobre cuáles son las medidas necesarias para estas mujeres. Es recomendable que, por parte de la empresa, lo integren personas con **puestos influyentes y con capacidad de decisión** dentro de la empresa, y que formen parte de diversos departamentos. Este comité será el encargado de la información, puesta en práctica y seguimiento de las políticas de igualdad con perspectiva interseccional.

Fase 3: Diagnóstico

Uno de los problemas fundamentales que han salido a la luz a lo largo de esta investigación es que las organizaciones que *sí* mencionan situaciones de vulnerabilidad más

³⁷ En una situación ideal, y como se ha comentado a propósito del marco legislativo, las administraciones públicas concederían ayudas y subvenciones para llevar a cabo estos proyectos.

allá del género en sus planes de igualdad lo hacen en referencia a los Derechos Humanos o la Ley de Igualdad,³⁸ y no tanto a la estructura interna de su organización. Esto parece indicar que **no existe una verdadera conciencia** de la situación que experimentan estas personas, si no que **se añaden de manera automática en la redacción**, debido a que, según el análisis que se ha realizado en este estudio, no existe una continuidad de dichos conceptos a lo largo del plan. (p. ej., el diagnóstico o las acciones). Por tanto, existe una **falta de congruencia** entre la *introducción* o *marco*, la *diagnosis* y las *medidas* en los planes de igualdad de estas organizaciones, situación que debería solventarse, puesto que las organizaciones corren el peligro de no ser consistentes en este aspecto. Se entiende, por tanto, que el mayor esfuerzo para incorporar una perspectiva interseccional lo requiere la *diagnosis*, que es donde realmente pueden incluirse nuevos parámetros de vulnerabilidad.

Un diagnóstico de estas características consistiría en el **análisis detallado** de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta su género, pero también, y como mínimo, todas las *situaciones* que se han acordado en la *Fase I*. Quizás en este apartado sea donde se encuentra una mayor **diferencia** entre esta propuesta y los planes de igualdad actuales. Según los resultados de este estudio, se podría afirmar que no existen datos sobre estas otras situaciones de vulnerabilidad dentro de las organizaciones: la legislación vigente solo exige segregar los resultados por género, y eso es lo que hacen la mayoría de las compañías.

Por ese motivo, un plan con perspectiva interseccional debería **recoger todas las características posibles** sobre las mujeres. Si bien es cierto que algunos temas son altamente sensibles y se encuentran amparados bajo la Ley de Protección de Datos, como la orientación sexual o la práctica religiosa, las organizaciones podrían realizar encuestas anónimas, en las que sea imposible correlacionar a las mujeres con los resultados de manera específica, para este tipo de información. El **diagnóstico interseccional** (y el mundo académico en particular) parte de la premisa de que *es imposible establecer soluciones ante problemas que se desconocen*, y, por lo tanto, es esencial que se obtengan datos sobre los que trabajar y establecer propuestas. Dichas encuestas anónimas deberían, en todo momento, asegurar que estos datos ayudan a aumentar la **representación** de todas las mujeres, así como a mejorar

³⁸ 3/2007, de 22 de marzo, puesto que no se han analizado planes posteriores a la publicación de la Ley 15/2022, que sí menciona y define el término *interseccionalidad*

sus **condiciones** laborales. Utilizar estos datos para cualquier otra actividad o función debería estar penado como falta grave o muy grave dentro del reglamento de la organización, especialmente si el objetivo es perjudicar y no beneficiar a las personas que componen estos colectivos.

Fase 3.1. Utilización de Relief Maps para un diagnóstico interseccional

María Rodó de Zárata ha desarrollado, durante su formación posdoctoral en la UOC, una herramienta denominada *Relief Maps* que fue galardonada con el *Premio Ramón Molinas al mejor proyecto de impacto social* en el marco del SpinUOC 2018. Según la propia organización del evento, cuya definición será de gran utilidad, los *Relief Maps* (o mapas de relieves de la experiencia) son:

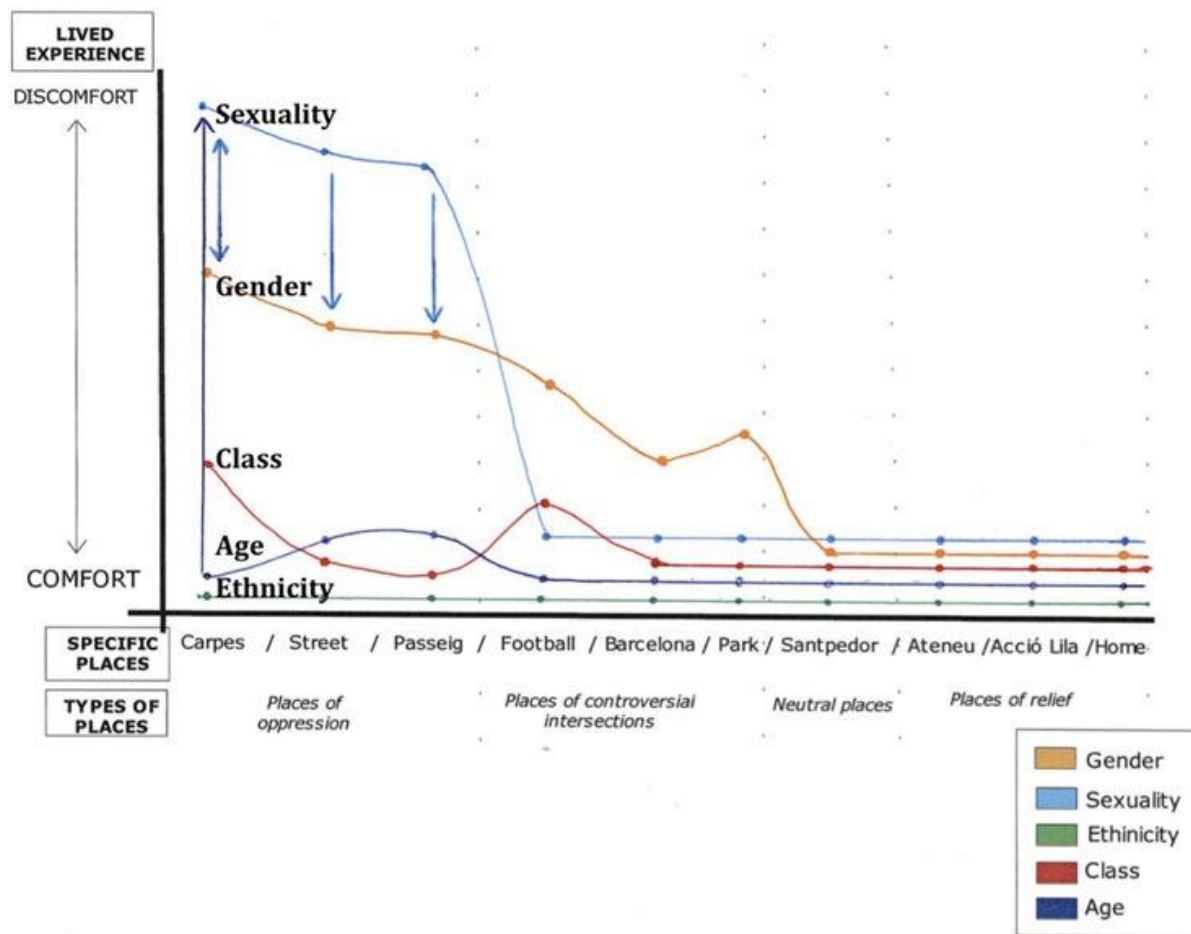
Una herramienta metodológica pensada para estudiar las desigualdades sociales con una perspectiva interseccional relacionando tres dimensiones: la social (posiciones o identidades de género, clase social, etnicidad, edad, etc.), la geográfica (lugares de la vida cotidiana) y la psicológica (efectos sobre las emociones). La interseccionalidad es una teoría que defiende que no se puede entender la experiencia de la opresión con un solo marco explicativo (sea el género, la clase social o la etnicidad), si no que hace falta comprender que estos distintos ejes se relacionan y que es su intersección la que condiciona nuestras experiencias. Este es el fundamento de los mapas de relieves de la experiencia y el objetivo principal para utilizarlos. (UOC, 2018, párr. 3)

Se ha traído dicha referencia hasta esta investigación debido a que demuestra hasta qué punto la teoría de la interseccionalidad está modificando el panorama explicativo de las desigualdades. Básicamente, y como explica la propia María Rodó de Zárata (2014, 2021) en sus artículos científicos y divulgativos, los *Relief Maps* son una herramienta que permite analizar, de manera **cuantitativa** —pero también cualitativa y visual— cómo múltiples opresiones se entrecruzan y varían no solo dependiendo del individuo, sino, como se ha explicado en la introducción, dependiendo también del **espacio** físico o incluso del espacio intelectual en el que se encuentren los individuos (entendiendo por espacio intelectual, por ejemplo, una “reunión con un/a supervisor/a”, que puede generar *comodidad* o *incomodidad* independientemente del espacio físico donde se produzca).

A través de distintos pasos, las personas entrevistadas realizan su propio *Relief Map* (en inglés, *relief* es tanto *relieve* —acentuación del malestar, discriminación—, como *alivio* —lugares de bienestar—). En dicho mapa se pueden visualizar, de una forma sencilla, las dinámicas de la interseccionalidad y la desigualdad relacionando las tres dimensiones anteriormente citadas: la social (género, etnicidad, clase social...), la geográfica (lugares de la vida cotidiana) y la psicológica (emociones vinculadas a la experiencia de la desigualdad).

Así, una muestra de *Relief Map* es el que la propia Rodó de Zárata (2014) utiliza para ejemplificar su herramienta (véase figura 50)

Figura 50. *Relief Map de Queralt*



Nota. Tomado de “Developing geographies of intersectionality with Relief Maps: reflections from youth research in Manresa, Catalonia. *Gender, Place & Culture*, 21(8), p. 932. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2013.817974>

En este mapa se pueden ver claramente los elementos analizados en Queralt, una chica blanca de diecisiete años, nacida en Manresa y que se identifica como lesbiana (Rodó de Zárata, 2014).

La propuesta que formula este trabajo —y que aquí solo será señalada, pero que se pretende desarrollar en futuras investigaciones—, es la de **aplicar los Relief Maps** —o un concepto similar— a la diagnosis de la interseccionalidad **en el ámbito de Recursos Humanos**. Se ha contrastado con la propia María Rodó de Zárata, creadora de esta herramienta, que los *Relief Maps* nunca han sido utilizados en el ámbito empresarial, ya que han sido desarrollados desde el área de investigación de la Geografía y no ha existido hasta hoy ocasión de extenderlos a todas las áreas del conocimiento. Sin duda, utilizarlos en los diagnósticos de las empresas supondría una ayuda esencial y poco costosa a la hora de determinar los procesos de interseccionalidad que experimentan las mujeres, no solo como sujetos estáticos, sino dependiendo de los espacios físicos o intelectuales que ocupan en cada momento.³⁹

El proceso mediante el que se adaptasen los *Relief Maps* creados por María Rodó de Zárata sería sencillo y sin ningún coste más allá del trabajo de los investigadores que se ocupasen de la adaptación. Hasta el momento se ha creado un sitio web que, a través del enlace <https://reliefmaps.cat/> permite que las personas creen un perfil y realicen su propio mapa. En este sentido, solo habría que sustituir los espacios urbanos propuestos por Rodó de Zárata por otros que fuesen de interés dependiendo de la estructura de cada empresa. Por ejemplo, los vestuarios pueden ser un lugar altamente incómodo para mujeres trans, lesbianas o con discapacidad, mientras que otros como un despacho personal podrían considerarse como más seguros y tranquilos. De este modo, la empresa podría descubrir qué lugares o situaciones (reuniones, encontrarse cara al público, realizar una actividad física...) generan opresión, cuáles pueden depender de la persona o colectivo (vestuarios, comedores) y cuáles son lugares de descanso o percibidos como seguros (oficinas personales, teletrabajo).

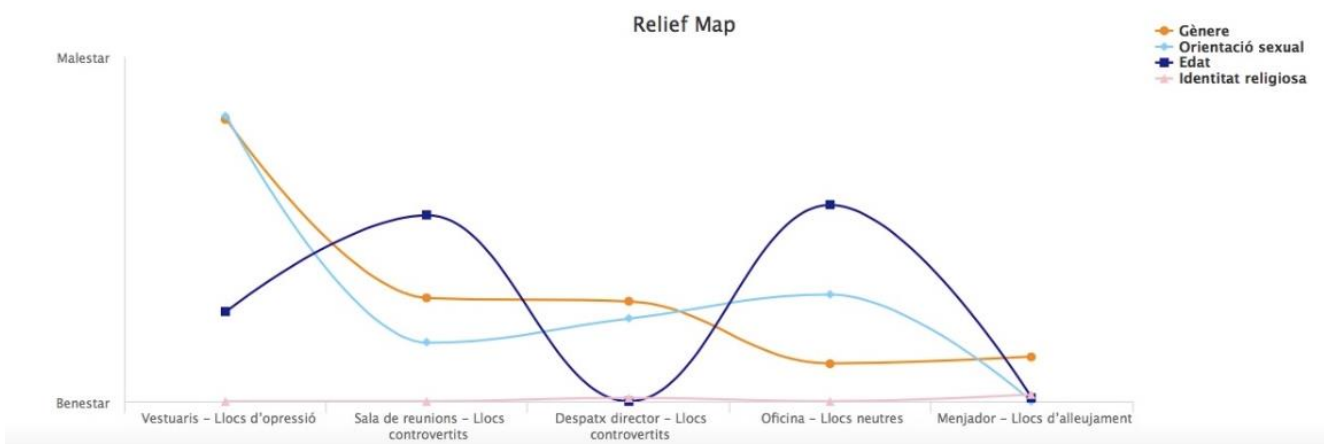
³⁹ A nivel individual y corporativo, ya he comenzado las conversaciones con María Rodó para implantar los *Relief Maps* en mi organización. En este momento la Dra. Rodó tiene una enorme carga de trabajo por diversos proyectos de investigación que le han concedido en torno al concepto de interseccionalidad, pero, como comento, la conversación para llevar al mundo corporativo esta herramienta, utilizando mi compañía como piloto, ya han comenzado.

Como parte de este estudio, y solo a manera de prueba que se desarrollará de manera definitiva en posteriores investigaciones, hemos creado un *relief map* que podría perfectamente aplicarse al ámbito de los Recursos Humanos. Ha sido el propio investigador el que, tomando como referencia su propia experiencia, ha creado este mapa piloto para comprobar cómo funcionaría con variables espaciales de una empresa. El resultado es el siguiente:

Figura 51. *Relief Map del autor de este estudio*

Aquest és el teu Relief Map

Si consideres que algun dels punts no representa bé la teva experiència, pots moure'l amunt o avall amb el cursor. Pots anar enrere si vols canviar algun dels comentaris o emocions associades a cada punt.



Nota. Adaptado de *Relief Maps*, por UOC, s.f. (<https://reliefmaps.cat/ca/>).

Como se puede ver, y gracias a la ayuda de la propia María Rodó de Zárata, que no ha dudado en colaborar en este trabajo explicando detalladamente el funcionamiento de los *Relief Maps*, se han extrapolado las características “geográficas” utilizadas hasta el momento por espacios de interés en el análisis de los recursos humanos (vestuarios, salas de reunión, despacho del director, oficina y comedor). Así, podemos apreciar que el investigador (véase figura 51) muestra un claro malestar en los vestuarios de su puesto de trabajo (que considera un lugar de opresión) teniendo en cuenta dos factores fundamentales: su orientación sexual y su género. Sin embargo, ni su edad ni sus creencias religiosas

suponen un gran problema en este espacio, algo que demuestra, como expone Rodó de Zárata (2014), que la interseccionalidad no puede ser sino un **concepto fluido** e inherentemente unido a la situación **espaciotemporal**. Por ejemplo, la edad sí aparece como un factor determinante en otros espacios como la sala de reuniones o la oficina, probablemente porque, al ser el trabajador más joven, entiende que su opinión o su trabajo pueden estar sometidos a un constante control (o puestos en duda), o, quizá, que su opinión no es tan valorada como la de los miembros más antiguos. El comedor, por su parte, aparece como un lugar seguro y de descanso, donde ninguna de las estructuras de opresión analizadas genera un gran malestar en esta persona.

Este sencillo proceso demuestra que se puede aplicar desde hoy mismo **el concepto de interseccionalidad en la gestión de la igualdad organizacional**: el proceso es muy simple y las herramientas ya están disponibles en el servidor de la UOC, que financia parte de esta investigación. Para desarrollar la diagnosis interseccional en las diversas empresas, lo único que habría que hacer es analizar todos los datos extraídos tras la participación de los trabajadores en los Relief Maps, de la misma manera que lo ha hecho el investigador de este trabajo. Ello no conllevaría **ningún coste** y además se puede realizar desde casa, ya que las herramientas están **digitalizadas** en servidores de nube.

Es claro que un diagnóstico de este tipo supera, por el momento, a cualquier otro tipo de aproximación al tema de la interseccionalidad en el ámbito de los Recursos Humanos en España, y permite un resultado mucho más complejo y realista, a través del que se podrán tomar las medidas necesarias para solventar situaciones problemáticas dentro de la empresa.

Además, el diagnóstico deberá recoger, desde una perspectiva interseccional y no solo segregada por género, las mismas **variables** que se han venido estudiando hasta el momento, a saber:

1. Características de la empresa y lugar de trabajo
2. Elección de la carrera
3. Estructura organizativa
4. Acceso al empleo
5. Análisis de los espacios
6. Condiciones laborales: tipología de contrato, formación, salud laboral y otros
7. Comunicación (imagen y lenguaje)

8. Encuadre profesional y/o valoración de puestos de trabajo
9. Participación igualitaria en los puestos de trabajo
10. Conciliación
11. Promoción profesional
12. Acoso
13. Referentes
14. Conocimiento de los planes de igualdad de sus empresas

Fase 4: Definición de los objetivos y propuesta de medidas

Tras los análisis, se estudiarán los puntos débiles (y fuertes) de cada empresa, y se establecerán unos objetivos y una propuesta de medidas que deberán cumplirse en los plazos acordados. Entre los **objetivos/acciones** que debe tener un plan interseccional se proponen, al menos —y aunque no solamente—, los siguientes:

1. Dentro de la muestra analizada, el **acoso** parece tener un papel predominante y muy extendido en todo tipo de organizaciones y entre mujeres que se encuentran en todo tipo de situaciones de vulnerabilidad. Esto significa que la mayoría de las entrevistadas han experimentado o sido testigo de situaciones de acoso en distintos grados de intensidad. El objetivo para este punto podría ser la **creación de un protocolo con perspectiva interseccional**, que especificase —y explicase— qué situaciones viven las mujeres intersectadas por diferentes contextos de vulnerabilidad. Deberían incluirse **medidas obligatorias** para todos los miembros de la organización, incluyendo los **clientes**, que como se ha visto, son un claro foco de situaciones violentas, y debería también prestarse especial atención al trato que reciben las mujeres migrantes, racializadas, lesbianas y con discapacidad: cualquier referencia a estas características podría considerarse una actitud de *odio*, de la misma manera que ocurre con las políticas que legislan los delitos. Porque, si bien es cierto que existen muchos tipos de acoso, el hecho de que se dirijan comentarios o actitudes xenófobas, racistas u homófobas hacia estas mujeres debería considerarse un **doblo agravante** dentro de las empresas, ya que tanto el género como la situación de vulnerabilidad añadida aumentan el riesgo de convertirlas en potenciales víctimas de acoso.

2. Podrían pensarse actitudes como las de 1) **tocar** a estas mujeres sin su permiso, 2) **sexualizarlas**, 3) **exotizarlas** y/o hacer referencia a que no son «catalanas», especialmente en el caso de las mujeres que han nacido aquí. Para evitar malentendidos o que estas medidas parezcan exageradas, las organizaciones deberían tener la obligación de **formar a sus empleados y empleadas** sobre estos aspectos, especificando qué tipo de actitudes no se consentiría.
3. Sería interesante que, en un intento de reducir el acoso que se produce entre las propias mujeres, se potenciaran **programas de fomento de la sororidad**, donde se las concienciase de que una actitud colaborativa es fundamental para el buen desarrollo de la organización (y de ellas mismas). Según los resultados de esta investigación, establecer protocolos donde se penalicen comentarios dirigidos al físico o la forma de vestir de las mujeres podría disminuir de manera contundente los casos de *mobbing* o acoso laboral, y no contribuiría a la cosificación que experimentan muchas mujeres en sus puestos de trabajo.
4. Podría hacerse un esfuerzo por establecer una *koiné*, es decir, **una lengua común que compartan la mayor parte de trabajadores y trabajadoras**. En el caso de las extranjeras, las barreras lingüísticas suponen una dificultad extra de cara a su integración laboral. En la medida de lo posible, las empresas deberían promover una lengua de comunicación común, que no impidiese a estas mujeres el normal desempeño de sus tareas. De ser imprescindible el uso del catalán o el castellano en entornos donde no todas las mujeres hablan dicha lengua, las empresas podrían flexibilizar sus políticas, y ofrecer y/o **subvencionar cursos de idiomas**, teniendo en cuenta que el proceso de aprender una nueva lengua es lento y complejo.
5. Del mismo modo, se podría **ayudar a completar la formación de personas** que, por ser víctimas de múltiples opresiones, no han podido finalizar sus estudios —o han alcanzado un nivel muy bajo que no les permite desarrollarse dentro de la compañía—, como pueda ser el caso de las mujeres discapacitadas, ya que los datos presentados en este trabajo demuestran que, a igual nivel formativo, la brecha salarial entre personas con discapacidad y sin ella desaparece. Lo mismo podría acontecer a la hora de **facilitar procesos de convalidación de estudios** para personas extranjeras,

que en muchos casos presentan altos niveles de *sobrecualificación* y, por tanto, de pérdida de talento para las organizaciones.

6. En cuanto a la estructura organizativa, podría potenciarse la **contratación, promoción y desarrollo de las personas afectadas por dos más situaciones de vulnerabilidad**, de la misma manera que se ha hecho con las mujeres y con las personas discapacitadas. Cuando se establecieron los primeros planes de igualdad se argumentó que era absurdo contratar a personas por su género y *no por su valía*. Desde la perspectiva que da más de una década de experiencia con este tipo de políticas, se puede valorar casi como irracional dicho argumento, pues lo ilógico sería pensar que, con los niveles de preparación que tienen las mujeres en este país (el número de graduadas universitarias es holgadamente superior al de los hombres), no son lo suficientemente válidas como para entrar en las organizaciones o desempeñar puestos de responsabilidad. Este estudio también ha demostrado que las políticas de inclusión para personas discapacitadas han aumentado su satisfacción y bienestar laboral y personal, además de que no han creado grandes dificultades en las organizaciones, más allá de la necesaria adaptación del espacio (u otras). Por tanto, esta recomendación está dirigida **no a crear una nueva política, sino a amplificar la ya vigente**, y que, a la vista de las investigaciones realizadas, está dando excelentes resultados. En este sentido existen varias alternativas: países como Estados Unidos o Brasil han implantado **sistemas de cuotas**, donde cada empresa o institución debe acoger a un porcentaje representativo de ciertas minorías. Si bien esta medida puede presentarse como compleja, se recomienda vivamente que, al menos, se intente buscar una **representatividad** del mayor número de personas afectadas por vulnerabilidades, en lugar de exigir un número concreto.

7. Si se decidiese establecer un sistema de cuotas, un porcentaje orientativo para el caso de la inmigración sería, por ejemplo, compararlo con el número total de inmigrantes en el país (en torno a un 10-13% en Barcelona, dependiendo de la fuente). Sin embargo, se vuelve a chocar aquí contra el muro de la desinformación, ya que no existen datos de todas las poblaciones (no se conoce, por ejemplo, el número exacto de mujeres lesbianas o racializadas en Catalunya, porque el censo no incluye esas preguntas). Por este motivo, y porque tampoco creemos que se deba *forzar* una cifra,

se considera en este plan que el mero hecho de **buscar la representación de los diferentes colectivos** es ya un paso fundamental. De hecho, en España se ha impuesto la opinión contraria al sistema de cuotas, ya que lo que se pretende es garantizar la igualdad de trato a través de variables supuestamente objetivas, para así intentar evitar la discriminación de cualquier tipo; por ejemplo, se intenta puntuar la experiencia (1-10), la formación (1-10) o los idiomas (1-10) mediante una escala numérica, con lo que se entiende que no cabe espacio para la discriminación. Sin embargo, los datos expuestos en este trabajo siguen mostrando que, al igual que en el caso de la paridad hombre / mujer, existen **mecanismos más profundos y sutiles** que siguen empujando a algunos colectivos a puestos de trabajo peor remunerados, con menos responsabilidades, menos cualificados, más presenciales, etc. (quizá el ejemplo más claro que hemos analizado es el de las mujeres migrantes). Un argumento a favor de este tipo de políticas es que **ya se han implementado** en el caso de las personas con discapacidad, y parecen estar funcionando.

8. Sería recomendable generar medidas que contribuyan a la **contratación de mujeres extranjeras**. Por ejemplo, ofertando un porcentaje de plazas para personas sin nacionalidad española, especialmente en ámbitos STEM, donde aún es difícil encontrar mujeres con este perfil. Uno de los gestores entrevistados incidía una y otra vez en la imposibilidad de cumplir la paridad entre hombres y mujeres en su compañía, porque, según él, no había mujeres que cumplieran los requisitos exigidos —algo que coincide con los datos, ya que el número de mujeres que estudian este tipo de carreras es aún muy reducido en comparación con los hombres—. Flexibilizar la contratación de mujeres extranjeras supondría abrir un amplio espectro de posibilidades para resolver este **triple problema**: la falta de mano de obra hipercualificada, la falta de mujeres en ámbitos STEM y la falta de personas en situaciones de múltiple vulnerabilidad en prácticamente todos los ámbitos laborales (exceptuando, quizá, los más precarizados, donde son mayoría).

9. Las medidas de inclusión no deberían reservarse solo para crear porcentajes representativos de estos colectivos dentro de las organizaciones. Dichas medidas podrían ser extendidas *al ámbito* de **promoción**, pero también de **condiciones laborales**: una vez se hubiese diagnosticado cuál es la composición real de la fuerza

de trabajo, habría que intentar evitar que las peores condiciones recayesen siempre sobre los grupos que se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad. Un claro ejemplo es el de las mujeres migrantes, que, una vez consiguen entrar en las organizaciones, suelen desempeñar trabajos de menor cualificación y peor remunerados (como la limpieza). Un plan de igualdad con perspectiva interseccional debería prestar atención a estas dinámicas desde el propio diagnóstico.

10. En el caso específico de las mujeres con **discapacidad**, se ha llegado a la conclusión en este estudio de que pueden estar sufriendo un **proceso de desempoderamiento**. Es decir, que pueden no verse capaces de realizar tareas complejas y que eso las lleve a un mayor conformismo por la aceptación de la que ahora mismo disfrutan —pensando, quizá, que no pueden exigir a sus organizaciones nada más allá de ofrecerles un empleo—. Sería recomendable introducir **programas de empoderamiento para las mujeres con discapacidad**, animándolas a expresar al máximo sus capacidades dentro de la organización, así como a aspirar a promociones o puestos de mayor responsabilidad. Del mismo modo que las organizaciones han hecho un esfuerzo por adaptar los espacios de trabajo para estas personas, podrían también adaptar los procesos de promoción para hacerlos accesibles a ellas. No cabe duda de que las personas discapacitadas componen un relevante núcleo de **talento**, y crear un espacio inclusivo donde lo puedan desarrollar beneficiaría tanto a las organizaciones como a las propias trabajadoras. Empoderar a las mujeres que sufren una discapacidad se convierte entonces en una prioridad, para asegurar que no queden relegadas a puestos de baja cualificación. Porque, si bien es cierto que estas personas tienen unas limitaciones evidentes, no deberían sumarse a estas las que ellas mismas se imponen. Invertir recursos en la formación y selección de estas personas, pero no promover que sigan ascendiendo dentro del sistema organizativo, parece una fórmula poco eficiente, tanto desde el punto de vista de las políticas inclusivas como de los resultados organizacionales.

11. Algunas entrevistadas han mostrado una mayor dificultad para **conciliar**, sobre todo en el caso de las mujeres extranjeras, que, por la carencia de una red de apoyo familiar, tienen que realizar un esfuerzo extra para cuidar a sus hijos/as. La creación de medidas destinadas a ayudar a estas mujeres favorecería su inclusión y

su desempeño dentro de las organizaciones. Algunas propuestas podrían ser la **creación de bolsas de horas especiales** para estos grupos, una **mayor flexibilidad horaria**, la **semana de 4 días** o la **posibilidad de teletrabajar**, además de que las administraciones públicas sigan el sendero del aumento de beneficios para padres y madres (siempre en la misma proporción, para que no se entienda que ellas, de manera innata, han de seguir cargando con los cuidados). De la misma manera, se debería obligar a que los hombres cogiesen un porcentaje mayor (si no la totalidad) de sus **permisos de paternidad**, ya que, como hemos visto en los datos, el porcentaje que lo hace es insignificante, y en una sociedad avanzada ambos progenitores, en el caso de haber dos, han de ser corresponsables de la crianza y el cuidado de niños y niñas. Si otros estudios demostrasen en el futuro que, por ejemplo, las familias monoparentales u otros colectivos también presentan mayores dificultades de conciliación (algo muy probable), estas medidas deberían ser extensibles a dichos grupos.

12. También contribuiría a una mejor conciliación que se revisasen **elementos culturales** que puedan suponer agravios comparativos a la hora de elegir los días festivos y vacaciones. Por ejemplo, la Navidad o la Semana Santa son fiestas católicas, que no todas las empleadas celebran. Sería recomendable instaurar un **sistema de días libres** para que cada persona pueda escoger las jornadas que considera oportunas, en lugar de establecer un sistema de vacaciones obligatorias basado en elementos religiosos. Esto crearía un mayor sentimiento de diversidad e inclusión, y permitiría a las mujeres de todos los grupos disfrutar de su tiempo libre de una manera paritaria y justa.

13. En cuanto al análisis de los espacios, las entrevistadas han expresado que en muchas ocasiones se sienten abrumadas con la presencia de otros/as compañeros/as. Sin embargo, la metodología de este estudio no ha sido capaz de deslindar hasta qué punto el género u otras situaciones de vulnerabilidad intervienen en esta percepción. Dicho esto, y con la acelerada implantación del **teletrabajo** a raíz de la pandemia de COVID-19, podría utilizarse esta herramienta para, en el caso de que se perciban situaciones de **acoso** o malestar, permitir a las personas trabajadoras (o bien a las

agresoras, si no se quiere prescindir de ellas), que desempeñen su labor desde otro lugar, reduciendo así la posibilidad de que se generen nuevos conflictos.

14. Respecto al tema de la comunicación (imagen y lenguaje), se ha de intentar que, en las imágenes de la web y/o publicitarias, aparezcan representadas personas de diferentes características, y que estas sean reconocibles a través de una imagen. De igual manera, se tenderá a utilizar un **lenguaje inclusivo y a evitar la perpetuación de los estereotipos** que recaen sobre las mujeres discapacitadas, racializadas, lesbianas o extranjeras, incluyendo su manera de expresarse, su acento, o cualquier otra faceta que las pueda minusvalorar.

15. Las organizaciones deben asegurarse de que unos **buenos niveles de salud laboral** alcanzan por igual a todos los grupos, ya que, como en el caso de la conciliación, las peores condiciones laborales de algunos grupos, unido al hecho de que desempeñan trabajos menos cualificados y con mayor utilización de sus cuerpos (limpieza, hostelería) pueden dar lugar a que su salud (no solo física, sino también mental) esté en mayor riesgo que la de otros colectivos. Para empresas que puedan permitírselo (y quizá con ayuda de la Administración Pública), sería excelente que se pudiesen incorporar **médicos/as y enfermeros/as**, así como un equipo de **salud mental**, puesto que las personas interseccionadas por un mayor número de vulnerabilidades son mucho más propensas a tener enfermedades físicas o mentales, por lo que esta medida supondría en sí misma un fuerte impacto en estas poblaciones.

16. En relación con el tema de los **referentes**, parece claro que todas las mujeres de la muestra carecen de ellos: especialmente, las que, aparte de su género, poseen una característica que las identifica por su color de piel, su nacionalidad, su orientación sexoafectiva o su discapacidad. En este sentido, parece necesario **no solo representar, sino resaltar** a las mujeres de la organización que se encuentren en alguna de estas situaciones. Como es muy probable que muchas empresas carezcan de mujeres con este perfil, podrían organizarse **eventos** donde se invitase a mujeres externas que sean referentes en el ámbito en cuestión: profesoras, ingenieras, investigadoras, informáticas, directivas, políticas, etcétera. Las organizaciones que sí dispongan de este perfil podrían establecer **colaboraciones con otras compañías y/o centros educativos**, ya fuesen escuelas, institutos o universidades, para presentar

como referentes a estas mujeres y que comience a frenarse así la rueda de los sesgos de género, pero también raciales, sexuales, o sobre la discapacidad y el origen que comienzan con el mismo proceso de socialización.

17. En lo relativo a la **visibilidad lésbica**, que es un tema que todas las entrevistadas han comentado de manera negativa dentro de sus organizaciones, sería recomendable que las empresas se mostrasen con una actitud abierta y receptiva para que ellas puedan exteriorizarlo si se sienten cómodas. Es típico escuchar que “la vida sexual y/o afectiva pertenece al ámbito privado”, pero eso es cierto solo hasta un punto, y es evidente que existe una tendencia a invisibilizarla solo cuando no es normativa. No se debería olvidar que el lugar del trabajo, especialmente en culturas mediterráneas como la nuestra, es también un **espacio de socialización**, donde suele compartirse mucha información sobre la vida privada. En el caso de las mujeres homosexuales, tanto desde el ámbito familiar como laboral se les empuja a que guarden silencio, porque, en el fondo, aún no se percibe de la misma manera a una persona homosexual que a una heterosexual. Sería positivo, por tanto, que las organizaciones intentasen deshacerse de esta dinámica, y permitiesen a todas sus trabajadoras expresarse con libertad sobre los temas afectivos que consideren oportunos. Esto podría conseguirse mediante eventos similares a los de la propuesta anterior, donde se creasen **espacios seguros o de referencia para las mujeres lesbianas**, pero también celebrando eventos o utilizando símbolos que inviten a la inclusión y creación de espacios seguros donde estas mujeres puedan ser ellas mismas sin miedo a que se las juzgue.

18. Por último, sería muy importante que las organizaciones se aseguren de que **todas las personas conocen el plan de igualdad**. Por un lado, porque es necesario que se expliquen estas situaciones para que la fuerza laboral tome una **conciencia** real sobre ellas. Por otro lado, porque no se pueden establecer **sanciones** sin haber informado previamente de los motivos. Y, finalmente, porque el objetivo último de las políticas no es que queden guardadas en un cajón, sino que tengan una implantación real. Redactar un plan de igualdad con perspectiva interseccional es una tarea compleja, y hacerlo para después no llevarlo a cabo supondría una pérdida de tiempo y de recursos que ninguna organización quiere. Para ello, es necesario que

se motive a todas las personas trabajadoras a colaborar en su creación, en su diagnóstico, en su desarrollo, en su valoración y en las posibles propuestas de mejora.

Fase 5: Programación

Además de definir los objetivos, deberán fijarse también los presupuestos, los plazos (se recomienda seguir con los 4 años de rigor que marca la ley actual), las personas que van a participar en cada acción, los departamentos implicados y los criterios de seguimiento y evaluación. En este aspecto, un plan de igualdad con perspectiva interseccional no diferiría muchos de los actuales.

Fase 6: Implantación

Realización y ejecución del plan de igualdad con perspectiva interseccional. Sería recomendable que se hiciese de manera **progresiva**, quizá con un programa piloto en uno o varios departamentos proclives a su incorporación, para poder evaluarlo de manera efectiva antes de su implantación final. También podría pedirse un *feedback a tiempo real* de todas las partes implicadas, sobre todo durante las primeras fases.

Fase 7: Evaluación

La evaluación debe buscar:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan.
- Analizar el desarrollo del plan.
- Reflexionar sobre la continuidad y efectividad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran nuevas acciones, o modificar acciones que no estén logrando el objetivo deseado.
- Se puede realizar una revisión de los objetivos para asegurar que sean realistas conforme al tiempo, presupuesto, implicación y estructura de la empresa.

Fase 8: Propuesta de un nuevo plan

Los planes deberían revisarse de manera cíclica (quizás anualmente, aunque depende de las características de cada organización), y se ha de proponer uno nuevo cada cuatro años, período suficientemente largo para que los cambios en la empresa puedan requerir un nuevo proyecto.

***Si bien este no es un proyecto perfecto y aún queda mucho camino por recorrer, la inclusión de una perspectiva interseccional en los planes de igualdad del área provincial de Barcelona generaría, sin lugar a duda, lugares de trabajo más seguros, diversos y equitativos, donde todas las mujeres, independientemente de las situaciones de vulnerabilidad o privilegio que acompañen a su género, podrían desarrollar al máximo sus capacidades, ser ellas mismas, y beneficiar con su talento a las organizaciones para las que están trabajando.**

Referencias bibliográficas y bibliografía consultada

Referencias

Adams, E.M., Cahill, B.J. y Ackerlind, S.J. (2005). A qualitative study of Latino lesbian and gay youths' experiences with discrimination and the career development process. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 199-218.

https://www.researchgate.net/publication/222741095_A_qualitative_study_of_Latino_lesbian_and_gay_youths%27_experiences_with_discrimination_and_the_career_development_process

Adichie, C. N. (2015). *We Should All Be Feminists*. Anchor Books.

Ahmed, S. (2002) Racialized bodies. En M. Evans y E. Lee (coords.). *Real bodies: a sociological introduction* (pp. 46-63). Palgrave.

Ajuntament de Barcelona (2011). *Balanc de polítiques de dones y d'igualtat de gènere 2007-2011*. Regidoria de Dones i Joventut, Ajuntament de Barcelona.

<http://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxiu-documents/informe-balanc-pam-051.pdf>

Ajuntament de Barcelona (2020). *Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona 2020*. Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania, Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI, Ajuntament de Barcelona.

<https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/Informe%20OND%202020%20CA.pdf>

Alcover, C. M., Rodríguez, F., Pastor, Y., Fernández, J. J. y Chambel, M. J. (2017). Crisis económica, salud y bienestar en trabajadores con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 147-155.

<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.05.001>.

Andreu, J. (2011). *Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada* [Archivo PDF].

<http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2018/02/Andreu.-analisis-de-contenido.-34-pags-pdf.pdf>

Antunes, C. V., Versiani, F., Santos, C. M. y Carvalho, A. (2021). “Eu tento não me esconder, nunca”: estratégias utilizadas pelos profissionais gays e lésbicas para minimizar os

estigmas sexuais nos espaços de trabalho. *Sexualidad, Salud y Sociedad, Revista Latinoamericana*, 37, 1-21.

<https://www.scielo.br/j/sess/a/8nqvDDPLkSV3H8WhsWKTBWg/?lang=pt&format=pdf>

Asdown Colombia, Brújula, FundaMental Colombia, Universidad de los Andes, Profamilia y Paiis (2014). *Capacidad Jurídica, Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos De Las Mujeres Con Discapacidad Intelectual y Con Discapacidad Psicosocial en Colombia*.

https://paiis.uniandes.edu.co/images/publicaciones/OSI_FINAL_Informe_XI_10_1_4_ajustado_V4.pdf

Atewologun, D. y Sealy, R. (2014). Experiencing privilege at ethnic, gender and senior intersections. *Journal of Managerial Psychology*, 29(4), 423–439.

<https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/JMP-02-2013-0038>

Beard, M. (2014). The Public Voice of Women. *London Review of Books*, 36(6), 11-14.

<https://www.lrb.co.uk/the-paper/v36/n06/mary-beard/the-public-voice-of-women>

Beard, M. (2017). *Women & Power: A Manifesto*. Profile Books.

Bela-Lobedde, D. (2018). *Ser mujer negra en España*. Plan B.

Berdahl, J. L. y Moore, C. (2006). Workplace harassment: Double jeopardy for minority women. *Journal of Applied Psychology*, 91(02), 426–436.

<https://pdfs.semanticscholar.org/c5cd/8934b5d10b331560b24bcc3d7dc3c4a4818d.pdf>

Blázquez Agudo, E. M. (Coord.) (2017). *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad*. Universidad Carlos III de Madrid.

https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/24101/negociacion_colectiva_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Boyatzis R. E. (1998). *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. Sage.

Braun, V. y Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.

<https://biotap.utk.edu/wp-content/uploads/2019/10/Using-thematic-analysis-in-psychology-1.pdf.pdf>

- Bustelo, M. (2004). *La evaluación de las políticas de género en España*. Editorial Catarata.
- Butler, J. (1988). Performative acts and gender constitution: An essay in phenomenology and feminist theory. *Theatre journal*, 40(4), 519-531.
<https://doi.org/10.2307/3207893>
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge.
- Butler, J. (2004a). *Undoing gender*. Routledge.
- Butler, J. (2004b). *Precarious Life: The Powers of Mourning and Violence*. Verso.
- Butler, J. y Fraser, N. (2017). *¿Reconocimiento o redistribución? Un debate entre marxismo y feminismo*. Traficantes de Sueños.
- Calabrese, S. K., Earnshaw, V. A., Magnus, M., Hansen, N. B., Krakower, D. S., Underhill, K. y Dovidio, J. F. (2018). Sexual stereotypes ascribed to Black men who have sex with men: An intersectional analysis. *Archives of sexual behavior*, 47(1), 143-156.
<https://doi.org/10.1007/s10508-016-0911-3>.
- Cho, S., Crenshaw, K. W. y McCall, L. (2013). Toward a field of intersectionality studies: Theory, applications, and praxis. *The University of Chicago Press*, 38(4), 785-810.
<https://www.jstor.org/stable/10.1086/669608>
- Choo H. Y. y Ferree, M. M. (2010). Practising intersectionality in sociological research: A critical analysis of inclusions, interactions, and institutions in the study of inequalities. *Sociological Theory*, 28(2), 129-149.
<https://doi.org/10.1111%2Fj.1467-9558.2010.01370.x>
- Chung, Y. B. (2001). Work discrimination and coping strategies: Conceptual frameworks for counseling lesbian, gay, and bisexual clients. *Career Development Quarterly*, 50, 33-44.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00887.x>
- Chung, Y. B. (2003). Career counseling with lesbian, gay, bisexual, and transgendered persons: The next decade. *Career Development Quarterly*, 52, 78-86.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2003.tb00630.x>
- Collins, P. (1990). *Black feminist thought: Knowledge, power and the politics of empowerment*. Unwin Hyman.

- Coll-Planas, G. y Cruells, M., (2013). La puesta en práctica de la interseccionalidad política: el caso de las políticas LGTB en Cataluña. *Revista Española de Ciencia Política* [En línea], 31, 153-172. <http://recp.es/index.php/%20recp/article/view/325/269>
- Combahee River Collective (1983) [1977]. The Combahee River collective statement. En B. Smith (Ed.), *Home girls: A Black feminist anthology* (pp. 264-274). Rutgers University Press.
- Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (9-20 de marzo de 2020). *Declaración política con ocasión del 25º aniversario de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Declaración presentada en Beijing+25: Por la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, Nueva York, Estados Unidos. ONU Mujeres. <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/Internacional/docs/CSW/DeclaracionPoliticaConsensuada.pdf>
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. Polity Press.
- Connell, R.W. (2005). *Masculinities* (2ª ed.). University of California Press.
- Connell, R. W. y Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & Society*, 19, 829–859. <https://doi.org/10.1177%2F0891243205278639>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. *The University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139-167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=ucf>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of colour. *Stanford Law Review*, 43(06), 1241-1299. <https://www.jstor.org/stable/1229039>
- Crenshaw, K., Gotanda, N., Peller, G., y Thomas, K. (1995). *Critical race theory: The key writings that formed the movement*. The New Press.
- Davis, A. Y. (1983). *Women, Race & Class*. Vintage Books.
- Davis, A. Y. (1990). *Women, Culture & Politics*. Vintage Books.

- Davis, A. Y. (2016). *Freedom is a constant struggle: Ferguson, Palestine, and the foundations of a movement*. Haymarket Books.
- Di Marco, D., Arenas, A., Munduate, L. y Hoel, H. (2015). Coming out strategies of lesbians and gays at work / Estrategias de coming out de personas lesbianas y gays en el trabajo. *Revista de Psicología Social*, 30(1), 122-151.
[10.1080/02134748.2014.987503](https://doi.org/10.1080/02134748.2014.987503)
- Durán, M. A. (2012). *El trabajo no remunerado de la economía global*. Fundación BBVA.
- Durán, M. A. (2018). *La riqueza invisible del cuidado* (Vol. 30). Universitat de València.
- Else-Quest, N. M., y Hyde, J. S. (2016a). Intersectionality in quantitative psychological research: I. Theoretical and epistemological issues. *Psychology of Women Quarterly*, 40(2), 155-170.
[https://doi: 10.1177/0361684316629797](https://doi.org/10.1177/0361684316629797)
- Else-Quest, N. M. y Hyde, J. S. (2016b). Intersectionality in quantitative psychological research: II. Methods and techniques. *Psychology of Women Quarterly*, 40(3), 319-336.
https://www.researchgate.net/profile/Nicole-Else-Quest/publication/302595614_Intersectionality_in_Quantitative_Psychological_Research_II_Methods_and_Techniques/links/5bc0adde458515a7a9e31c28/Intersectionality-in-Quantitative-Psychological-Research-II-Methods-and-Techniques.pdf
- Else-Quest, N. M. y Hyde, J. S. (2020). Implementing intersectionality in psychology with quantitative methods. In *The Routledge Handbook of Feminist Philosophy of Science* (pp. 340-352). Routledge.
- EmpresaActual (8 de marzo de 2018). Tan solo un 26% de las empresas españolas cumple la Ley de Igualdad. *EmpresaActual.com*.
<https://www.empresaactual.com/mujeres-en-la-empresa-espanola-2017/>
- Esteban, C. (2014). *Masculinidad, calidad de vida y bienestar psicosocial en una muestra de hombres homosexuales y bisexuales de Latinoamérica* [Tesis de Doctorado no publicada]. Universidad Carlos Albizu.
- Fassinger, R. E. (1996). Notes from the margins: Integrating lesbian experience into the vocational psychology of women. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 160–175.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0016>

- Ficapal, P., Díaz, A., Sáinz, M. y Torrent, J. (2018). Gender inequalities in job quality during the recession. *Employee Relations*, 40(1), 2-22.
[doi: 10.1108/ER-07-2016-0139](https://doi.org/10.1108/ER-07-2016-0139)
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (2020). COVID-19: A Gender Lens.
<https://www.unfpa.org/resources/covid-19-gender-lens>
- Fraser, N. (2013). *Fortunes of feminism: From state-managed capitalism to neoliberal crisis*. Verso Books.
- García, G. M. G. (2021). Mujeres racializadas universitarias de granada: procesos de empoderamiento desde la interseccionalidad. *Revista Andaluza de Antropología*, (20), 107-128.
<https://revistascientificas.us.es/index.php/RAA/article/view/16319>
- Gates, J. (2011). How Many People are Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender? *UCLA: The Williams Institute*.
<https://escholarship.org/uc/item/09h684X2>
- Gerring, J. (2005). Causation: A unified framework for the social sciences. *Journal of theoretical politics*, 17(2), 163-198.
<https://doi.org/10.1177/0951629805050859>
- Gil, I. (s.f.). Diferencias entre Diversidad e Inclusión. *Fundación Adecco*. Recuperado el 15 de marzo de 2020.
<https://fundacionadecco.org/azimut/diferencias-entre-diversidad-e-inclusion/>
- Gobierno de España (19 de agosto de 2021). *La Seguridad Social registra 2.160.232 trabajadores extranjeros en julio* [Comunicado de prensa].
https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2021/190821-afiliacion_extranjeros.aspx
- Gómez Merayo, R. (2017). Los planes de igualdad: del diagnóstico a la evaluación. En E. M., Blázquez Agudo (Coord.), *La negociación colectiva como vehículo para la implantación de medidas de igualdad* (pp. 23-34). Universidad Carlos III de Madrid.
https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/24101/negociacion_colectiva_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Goñalons Pons, P. y Marx Ferree, M. (2014). Practicing intersectionality in Spain. *Quaderns de Psicologia*, 16(1), 85-95.
<https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1216>
- Hancock A. M. (2007). When Multiplication Doesn't Equal Quick Addition. *Perspectives on Politics*, 5(1), 63-79.
<https://doi.org/10.1017/S1537592707070065>
- Headland, T. N., Pike, K. L. y Harris, M. E. (1990). Emics and Etics: The Insider/Outsider Debate. *The Journal of American Folklore*, 105(418), 489-491.
<https://doi.org/10.2307/541632>
- Hernández, P. C. (2019). Migración, Racismo y exclusión: análisis de las experiencias de mujeres latinoamericanas en Barcelona. *OXÍMORA Revista Internacional de Ética y Política*, (15), 80-94. <https://revistes.ub.edu/index.php/oximora/article/view/28566>
- Hooks, Bell (1992) *Black looks: race and representation*. South end Press.
- Ibáñez, A. A. y Martín, A. F. A. L. (2004). *El proceso de la entrevista: conceptos y modelos*. Editorial Limusa.
- Instituto Nacional de Estadística (29 de septiembre de 2020). *El salario de las personas con discapacidad, año 2018* [Comunicado de prensa].
https://www.ine.es/prensa/spd_2018.pdf
- Instituto Nacional de Estadística (2021). *Mujeres y hombres en España* [Catálogo de publicaciones].
https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis
- Jiménez Lara, A., y Huete García, A. (2010). Políticas públicas sobre discapacidad en España. Hacia una perspectiva basada en los derechos. *Política y Sociedad*, 47(1). 137-152.
http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/6138/Pol%C3%ADticas_p%C3%ABlicas_sobre_discapacidad_en_Espa%C3%B1a.PDF?sequence=1&rd=0031554586791093
- King, T. L., Shields, M., Shakespeare, T., Milner, A. y Kavanagh, A. (2019). An intersectional approach to understandings of mental health inequalities among men with disability. *SSM-population health*, 9(100464), 1-11.

<https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2019.100464>

Lacosse, J., Sekaquaptewa, D. y Bennett, Y. (2016). STEM stereotypic attribution bias among women in an unwelcoming science setting. *Psychology of Women Quarterly*, 40, 378-397.

<https://doi.org/10.1177%2F0361684316630965>

Lagarde, M. (11 de junio de 2009). *La política feminista de la sororidad*. Mujeres en Red - El Periódico Feminista.

<https://www.mujeresenred.net/spip.php?article1771>

Lázaro Castellanos, R. y Jubany Baucells, O. (2017). Interseccionalidad del género y mercado de trabajo postfordista. *La ventana* [En línea], 5(46), 202-243.

<http://revistalaventana.cucsh.udg.mx/index.php/LV/article/view/5341>

Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (Comunidad Autónoma de Cataluña). *Boletín Oficial del Estado*, 215, sec. I, de 8 de septiembre de 2015, 78986 a 79029.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-9676

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (Jefatura del Estado). *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2007, 12611 a 12645.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Lloren, A. y Parini, L. (2017). How LGBT-supportive workplace policies shape the experience of lesbian, gay men, and bisexual employees. *Sexuality Research and Social Policy*, 14(3), 289-299.

<https://doi.org/10.1007/s13178-016-0253-x>

López-Sáez, M., Lisbona, A. y Sáinz, M. (2004). Mujeres ingenieras: percepciones sobre su vida profesional. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 5(2), 161-180.

https://www.researchgate.net/publication/28169644_Mujeres_ingenieras_percepciones_sobre_su_vida_profesional

López-Sáez, M., Morales, J. M. y Lisbona, A. M. (2008). Evolution of gender stereotypes in Spain: Traits and roles. *Spanish Journal of Psychology*, 11(2), 609-617.

<http://revistas.ucm.es/index.php/SJOP/article/view/SJOP0808220609A/28748>

López-Sáez, M., Puertas, S. y Sáinz, M. (2011). Why don't girls choose technological studies?

Adolescents' stereotypes and attitudes towards studies related to Medicine or Engineering. *Spanish Journal of Psychology*, 14(1), 74-87.

<http://journals.cambridge.org/action/displayAbstract?fromPage=online&aid=8804935>

Lykke, N. (2010). *Feminist studies: a guide to intersectional theory, methodology and writing*. Routledge.

Marugán Pintos, B. (2017). Tratamiento de la igualdad de mujeres y hombres en la negociación colectiva: una aproximación sociológica. En E. M. Blázquez Agudo (Coord.), *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad* (pp. 7-21). Universidad Carlos III de Madrid.

https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/24101/negociacion_colectiva_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y

MacKinnon, C. (1991) *Toward a Feminist Theory of the State*. Harvard University Press.

Mbembe, A. (2019). *Necropolitics*. Duke University Press.

Mbembe, A. y Meintjes, L. (2003). Necropolitics. *Public Culture* 15(1), 11-40.

<https://www.muse.jhu.edu/article/39984>.

McCall, L. (2005). The complexity of intersectionality. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30, 1771- 1800.

<https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/426800>

Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress and mental health in lesbian, gay and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129, 674-697.

<https://dx.doi.org/10.1037%2F0033-2909.129.5.674>

Mieles, M. D. (2013). Investigación cualitativa: el análisis temático para el tratamiento de la información desde el enfoque de la fenomenología social. *Universitas Humanística*, 74(74).

<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/univhumanistica/article/view/3648>

Mijares, L. y Ramírez, A. (2008). Mujeres, pañuelo e islamofobia en España: Un estado de la cuestión. *Anales de Historia Contemporánea*, 24, 121-135.

<http://revistas.um.es/analeshc/article/view/53911/0>

- Millett, K. (1970). *Sexual Politics*. Rupert Hart-Davis.
- Molina C.E. (2013) ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España. *Investigaciones Feministas*, 3, 203-222. <http://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/41146>
- Moraga, T. (2021). *Evaluación y seguimiento del I Plan de Igualdad de Renfe Operadora* [Trabajo Final de Máster no publicado]. Universitat Oberta de Catalunya.
- Morrow, S. L. (1997). Career development of lesbian and gay youth: Effects of sexual orientation, coming out, and homophobia. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 7(4), 1–15. https://doi.org/10.1300/J041v07n04_01
- Muñoz-Comet, J. y Steinmetz, S. (2020). Trapped in precariousness? Risks and opportunities of female immigrants and natives transitioning from part-time jobs in Spain. *Work, Employment and Society*, 34(5), 749-768. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0950017020902974>
- Observatori de la Discapacitat Física (s.f.). *Situació del mercat laboral de les persones amb discapacitat i iniciatives cap a la igualtat*. <https://www.observatoridiscapacitat.org/ca/mercat-laboral-persones-amb-discapacitat>
- Observatori de la Igualtat de Gènere (2020). *Dones en el treball*. Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya. https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/2020-Dossier-Dones-i-Treball.pdf
- Observatorio Estatal de la Discapacidad (2019). *Informe Olivenza 2018 sobre la situación general de la discapacidad en España*. <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/2019/04/OED-INFORME-OLIVENZA-2018.pdf>
- Olivella, M. (2016). *Explorando las (im)posibilidades de una ley interseccional sobre violencias de género en el estado español* [Tesis de Doctorado, Universitat Rovira i Virgili]. TDX, Tesis Doctorals en Xarxa. <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/399297/TESI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2012). *Inclusive Knowledge Societies for Sustainable Development*.
http://www.un.org/en/development/desa/policy/untaskteam_undf/groupb_unesco_knowledge_societies.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *CIF Clasificación Internacional del Funcionamiento de la discapacidad y de la salud*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).
<https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf>
- Oxford Dictionary (s.f.). Diverso. En *Léxico*. Recuperado el 23 de agosto de 2019, de <https://www.lexico.com/es/definicion/diverso>
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Colección Cerme.es. Ediciones Cinca.
<https://www.cerme.es/sites/default/files/docs/colecciones/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>
- Palmén, R. [Rachel], & Müller, J. [Jörg] (Eds.). (2022). *A Community of Practice Approach to Improving Gender Equality in Research* (1st ed.). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781003225546>
- Pérez, M. E. y Chhabra, G. (2019). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. *Revista Española de Discapacidad (REDIS)*, 7(1), 7-27.
<https://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/429/339>
- Pineda, J. A., y Luna, A. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y economía*, (35), 158-177.
<https://doi.org/10.25100/sye.v0i35.5652>
- Platero Méndez, R. L. (Ed.). (2012a). *Intersecciones: Cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Edicions Bellaterra.
- Platero Méndez, R. L. (2012b). ¿Son las políticas de igualdad de género permeables a los debates sobre interseccionalidad? Una reflexión a partir del caso español. *Revista del CLAD. Reforma y Democracia*, 52, 135-172.

<http://old.clad.org/portal/publicaciones-del-clad/revista-clad-reforma-democracia/articulos/052-febrero-2012>

Population Division of the UN Department of Economic and Social Affairs (2019). *World Population Prospects 2019: Highlights*. United Nations.

https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2021). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.

<https://www1.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

Puar, J. K. (2007). *Terrorist Assemblages: Homonationalism in Queer Times (Next wave)*. Duke University Press [Kindle Edition].

Puar, J. K. (2015). The 'Right' to maim: Disablement and inhumanist biopolitics in Palestine. *Borderlands*, 14(1), 1-27.

http://jasbirkuar.com/wp-content/uploads/2018/08/puar_maim.pdf

Quintero, G. (2017). Colectivos especiales: Las mujeres trabajadoras en circunstancias de vulnerabilidad y la negociación colectiva en sectores no feminizados. Los planes de igualdad: del diagnóstico a la evaluación. En E. M. Blázquez Agudo (Coord.), *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad* (pp. 104-116). Universidad Carlos III de Madrid.

https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/24101/negociacion_colectiva_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Ragins, B. R. y Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1244-1261.

https://www.researchgate.net/publication/11589906_Pink_Triangles_Antecedents_and_Consequences_of_Perceived_Workplace_Discrimination_Against_Gay_and_Lesbian_Employees

Ramos, C. (2020). Searching for Stability: Onward Migration and Pathways of Precarious Incorporation in and out of Spain. *International Migration*.

<https://doi.org/10.1111/imig.12756>

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 272, sec. I, de 14 de octubre de 2020, 87476 a 87502.
<https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf>
- Rodó de Zárata, M. (2014). Developing geographies of intersectionality with Relief Maps: reflections from youth research in Manresa, Catalonia. *Gender, Place & Culture*, 21(8), 925-944. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2013.817974>
- Rodó de Zárata, M. (2015). Young lesbians negotiating public space: an intersectional approach through places. *Children's Geographies*, 13(4), 413-434.
<https://doi.org/10.1080/14733285.2013.848741>
- Rodó de Zárata (2021). *Interseccionalitat: Desigualtats, llocs i emocions*. Edicions Bellaterra.
- Rojo, J. V. y Cervera, A. M. (2005). *El mobbing o acoso laboral*. Editorial Tébar.
- Sáinz, M. (2007). *Aspectos psicosociales de las diferencias de género en actitudes hacia las nuevas tecnologías en adolescentes* [Tesis de Doctorado, UNED]. Instituto de la Juventud.
- Sáinz, M. (Coord.). (2017). *¿Por qué no hay más mujeres STEM? Se buscan ingenieras, físicas y tecnólogas*. Fundación Telefónica y Editorial Ariel.
- Sáinz, M., Fabregues, S., Rodo-de-Zárata, M., Martínez-Cantos, J. L., Arroyo, L. y Romano, M. J. (2020). Gendered motivations to pursue male-dominated STEM careers among Spanish young people: A qualitative study. *Journal of Career Development*, 47(4), 408-423.
<https://doi.org/10.1177/0894845318801101>
- Sales Gelabert, T. (2017). Repensando la interseccionalidad desde la teoría feminista. *AGORA: Papeles de Filosofía*, 36(2), 229-256.
<http://dx.doi.org/10.15304/ag.36.2.3711>
- Schrupp A. y Patu (2018). *Pequeña historia del feminismo en el contexto euro-norteamericano*. Akal.
- Semenza, J. L., Koury, R. y Shropshire, S. (2017). Diversity at work in academic libraries 2010-2015: an annotated bibliography. *Collection Building*.

<https://doi.org/10.1108/CB-12-2016-0038>

Shaw, L. R., Chan, F. y McMahon, B. T. (2012). Intersectionality and disability harassment. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 55, 82–91.

<https://doi.org/10.1177%2F0034355211431167>

Simón Rodríguez, M. A. (2008). *Hijas de la igualdad, herederas de injusticias*. Narcea.

Solé, C. (1995). *Discriminación Racial en el Mercado de Trabajo*. Publicación del Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones.

Solé, C. (2006). La percepción del otro: racismo y xenofobia. En A. A. Vigil y A. Asenjo (coords.), *De la España que emigra a la España que acoge* (pp. 580-589). Fundación Francisco Largo Caballero.

Srinivasan, Amia (2021). *The Right to Sex: Feminism in the Twenty-First Century*. Farrar Straus & Giroux.

Subirats, M. (1998). *Con diferencia. Las mujeres frente al reto de la autonomía*. Editorial Icaria.

Subirats, M. (2013). *Forjar un hombre, moldear una mujer*. Aresta.

Thomas, C., MacMillan, C., McKinnon, M., Torabi, H., Osmond-McLeod, M., Swavley, E., Armer, T. y Doyle, K. (2021). Seeing and overcoming the complexities of intersectionality. *Challenges*, 12(1), 1-13.

<https://doi.org/10.3390/challe12010005>

Universitat Oberta de Catalunya (21 de junio de 2018). *María Rodó de Zárate recibe el premio de la Fundación Ramón Molinas en el SpinUOC*.


https://www.uoc.edu/portal/es/in3/noticies/2018/noticia_10.html

University of Winnipeg Library (s.f.). *Race, Racialization and Racism*. Recuperado el 12 de febrero de 2020 de <https://libguides.uwinnipeg.ca/c.php?g=370387&p=2502732>

Vaid, U. (30 de abril de 2012). Still Ain't satisfied: The Limits of Equality. *The American Prospect*. <http://prospect.org/article/still-aint-satisfied-limits-equality>

Valcárcel, A. (2021) [1991]. *Sexo y filosofía: Sobre mujer y poder*. Almud Ediciones de Castilla la Mancha.

Valles, M. S. (2007). *Entrevistas cualitativas* (Vol. 32). CIS.

- Vergara Ceballos, F. (2015) *Trabajadoras inmigrantes en España: un supuesto de doble discriminación*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Salamanca]. Repositorio documental de la Universidad de Salamanca.
https://gedos.usal.es/jspui/bitstream/10366/128837/1/DDTTS_VergaraCeballosF%20Trabajadoras_inmigrantes_en_España.pdf
- Vessuri, H. (2002). Ethical Challenges for the Social Sciences on the Threshold of the 21st Century. *Current Sociology*, 50(1), 135-150.
<https://doi.org/10.1177/0011392102050001010>
- Vigoya, M. V. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate feminista*, 52, 1-17.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>
- Yuval-Davis, N. (2006). Intersectionality and Feminist Politics, *European Journal of Women's Studies* 13(3), 193–210.
<https://doi.org/10.1177%2F1350506806065752>
- Walby, S. (1989). Theorising Patriarchy. *Sociology*, 23(2), 213-234.
<https://doi.org/10.1177/0038038589023002004>
- Walby S. (2009). *Globalization and Inequalities: Complexity and contested modernities*. Sage. 
- Winker, G. y Degele, N. (2011). Intersectionality as multi-level analysis: dealing with social inequality. *European Journal of Women's Studies*, 18(1), 51–66.
<https://doi.org/10.1177%2F1350506810386084>
- Wittig, M. (1992). *The straight mind and other essays*. Beacon Press.
- Wrench, J. (1996). *Preventing Racism at the Workplace: A report on 16 European countries*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.
- Zecchi, B. y Cruz, J. (2004). *La mujer en la España actual, ¿Evolución o involución?* Icaria.

Bibliografía

- Cachón, L. y Moldes, R. (1999). *Prevenir el racismo en el trabajo en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).
http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/import/mtas/mtas0193.pdf
- Castaño, C. (Ed.). (2011). *Quiero ser informatic@*. Editorial UOC.
- Durán, M. A. (2000). Concentración y reparto del trabajo no remunerado en los hogares. *Cuadernos de relaciones laborales*, (17), 91-122.
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0000220091A/32465>
- Firestone, S. (1970) *The dialectic of sex: the case for feminist revolution*. Bantam Books.
- Foucault, Michel (2000) [1976]. *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Siglo XXI.
- Fundación Secretariado Gitano (2014). *Informe Anual 2013*. Edición del Autor.
https://www.gitanos.org/centro_documentacion/publicaciones/fichas/106933.html
- s
- MacKinnon, C. (1987). *Feminism Unmodified: Discourses on Life and Law*. Harvard University Press.
- MacKinnon, C. (1990). Legal perspectives on sexual difference. En D. Rhode (Ed.), *Theoretical Perspectives on Sexual Difference* (pp. 1-12). Yale University Press.
- Muñoz, J., Novo, I. y Rebollo, N. (2013). Análisis de las actitudes de los jóvenes trabajadores del sector textil hacia la discapacidad: diferencias por razón de género. *Revista de Investigación Educativa*, 31(1), 93-115.
<https://revistas.um.es/rie/article/view/151811/151741>
- Muraro, L. (1991). *L'ordine simbolico della madre* (Vol. 20). Editori Riuniti.
- Observatorio Estatal de la Discapacidad (2018). *Realidad, situación, dimensión y tendencias del empleo con apoyo en España en el horizonte del año 2020*.
<https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/2018/05/Informe-OED-ECA-v3.pdf>
- Observatorio Estatal de la Discapacidad (2020). *Informe Olivenza 2019 sobre la situación general de la discapacidad en España*.

<https://www.aragon.es/documents/20127/2490093/OED+INFORME+discapacidad+OLIVENZA+2019.pdf/daa625fe-30c7-eb3d-fcce-161228a4c45c?t=1589784563280>

Therborn, G. (2015). *La desigualdad mata*. Alianza.

Valcárcel, A. (1997). *La política de las mujeres*. Colección Feminismos. Cátedra.

Walby, S., Armstrong, J. y Strid, S. (2012). Intersectionality: Multiple inequalities in social theory”. *Sociology*, 46(2), 224–240.

<https://doi.org/10.1177%2F0038038511416164>

Zamarreño Méndez, F. (2016). *A didactic unit to fight against the double discrimination of female gypsies among secondary school's students*. [Trabajo Final de Máster no publicado]. Universidad Complutense de Madrid.

ANEXOS

Anexo 1. Consentimientos informados



CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL PROYECTO

Propuesta para la inclusión de una perspectiva interseccional en los planes de igualdad de Barcelona

Presentación

Mi nombre es Fabio Zamarreño Méndez y estoy realizando esta tesis doctoral bajo la supervisión de Milagros Sáinz Ibáñez, investigadora sénior de la Universitat Oberta de Catalunya (donde trabajo como investigador predoctoral) y de Laura Grappo, profesora titular de Estudios de América en Wesleyan University (Connecticut, USA).

OBJETIVO DEL ESTUDIO

Mediante este documento firmado te invitamos a participar en el estudio *Propuesta para la inclusión de una perspectiva interseccional en los planes de igualdad de Barcelona*. El concepto de interseccionalidad hace referencia a cómo las mujeres, dependiendo de los colectivos a los que pertenezcan según su raza, orientación sexual, diversidad funcional o procedencia (entre muchos otros), presentan experiencias, necesidades y dificultades diversas, que se unen a las que ya experimentan por el hecho de ser mujeres. El objetivo de estas entrevistas es extraer información acerca de cuáles son esas situaciones en las que se encuentran mujeres como tú, para poder crear planes de igualdad que contemplen tus necesidades y las de tus compañeras en el mundo del trabajo.

RAZONES POR LAS QUE TE INVITAMOS A PARTICIPAR

Si bien no hay una mujer igual que otra, hemos encontrado en ti identidades interesantes en lo referente a tu color de piel, tu nacionalidad, tu orientación sexual, tu diversidad funcional o cualquier otra característica que no casa con el *estereotipo* de mujer

en España. Nos gustaría conocer cuál es tu experiencia en el mundo del trabajo, cuáles han sido tus mayores dificultades, qué cosas crees que se podrían mejorar y si has sufrido discriminación, siempre prestando atención al hecho de que estudiamos cómo interseca el hecho de ser mujer con otras identidades.

TU ROL EN ESTE ESTUDIO

Se espera que participes en una entrevista que será grabada mediante audio, y que durará, aproximadamente, entre 45 minutos y una hora. La duración dependerá, asimismo, de otros dos factores: que el investigador haya recopilado toda la información necesaria, o que la entrevistada requiera detener, en cualquier momento -y sin necesidad de justificarlo-, el proceso de la entrevista. Las preguntas irán dirigidas a conocer tu situación laboral y las dificultades que has atravesado.



ABANDONO DEL ESTUDIO PESE A HABER ACEPTADO LA PARTICIPACIÓN

La participación en este estudio es completamente voluntaria, y no te encuentras en la obligación de hacerlo. Si decides formar parte, te será entregado este consentimiento informado y se te pedirá que lo firmes. Por supuesto, puedes negarte a responder a cualquier cuestión que te incomode, y puedes abandonar la entrevista en el momento que consideres oportuno. Cualquier información que hayas proveído y con la que no estés de acuerdo será destruida y no formará parte de la investigación, aunque debes tener en cuenta que el investigador se encargará de que ninguno de tus datos personales (nombre, empresa, etc.) puedan relacionarse con tu verdadera identidad.

¿CUÁLES SON LOS POTENCIALES BENEFICIOS DE FORMAR PARTE DE ESTE ESTUDIO?

Los resultados de esta investigación beneficiarán, en general, a todo el colectivo de mujeres trabajadoras, pero especialmente a aquellas que están sometidas a otras situaciones de desigualdad más allá de su género. A través de la información recogida en estas entrevistas, se propondrá un Plan de Igualdad Interseccional, que no considere a todas las mujeres iguales siguiendo estereotipos canónicos, sino que se centre en acabar con las discriminaciones específicas de mujeres que pertenecen a colectivos altamente vulnerables. Esta es precisamente la información que pretendemos recopilar mediante estas entrevistas, dando voz a las personas directamente afectadas como tú. Hasta el momento, ni la legislación

española ni los planes de igualdad recogen estas situaciones, y esta investigación es uno de los primeros pasos para conseguir una igualdad real y que acoja a la mayor cantidad de mujeres posible.

¿HAY ALGUNA CONSECUENCIA NEGATIVA PARA MÍ SI PARTICIPO EN ESTE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN?

No existirá ningún riesgo o daño colateral si decides formar parte de este estudio. Entre el investigador y tú podréis acordar cuantas medidas de precaución sean necesarias para que te sientas segura y cómoda tanto durante el proceso de la entrevista como después.

CONFIDENCIALIDAD

Toda la información suministrada será confidencial. Se utilizarán pseudónimos para cada participante y la institución de la que forme parte, y cualquier dato personal será cuidadosamente modificado o eliminado para proteger tu confidencialidad, siendo imposible conectar los datos aportados con tu identidad. La seguridad y tranquilidad de las participantes es la máxima prioridad de este estudio. El entrevistador transcribirá, personalmente, las grabaciones de la entrevista, y un informe del estudio será incluido en el documento final, donde ninguna de las participantes podrá ser reconocida.



SEGURIDAD DE LOS DATOS

Una copia de las grabaciones de voz será guardada en el ordenador del investigador, en una carpeta provista de alta seguridad, con una contraseña adicional a la que ya se necesita para acceder al sistema operativo. Además, se utilizarán pseudónimos también en estos archivos, para que solo el investigador pueda conectarlos con la persona real que realizó la entrevista. Después de un período de cinco años se eliminarán todas las grabaciones. Se guardarán copias de los apuntes y las transcripciones de las entrevistas siguiendo el mismo sistema, y serán eliminadas, del mismo modo, tras un período de cinco años.

COMPENSACIÓN

Dependiendo de cada participante, se realizará una pequeña compensación a modo de recuerdo o regalo relacionado con esta investigación (por ejemplo, un libro). En el caso de las asociaciones que han facilitado la búsqueda de mujeres, se ha acordado que se realizará una aportación a dicha asociación en lugar de a las mujeres entrevistadas, mostrando así el compromiso de esta investigación con el tejido asociativo y su imprescindible labor en mejorar las condiciones vitales y laborales de las mujeres.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Si quisieras recibir información sobre los resultados finales de esta investigación, por favor, indícalo incluyendo tu número de teléfono _____ y / o tu dirección de correo electrónico _____.

De manera alternativa, puedes contactarme directamente a través de mi teléfono personal:

+1 (939) 218-7275

O a través de mi correo electrónico

fabiozamarrenomendez@gmail.com. Si necesitas cualquier información adicional, por favor, siéntete libre de contactarme en cualquier momento.

Mi más sincero agradecimiento por tomarte el tiempo de leer este consentimiento y participar en el estudio.

Con gran cordialidad,

Fabio Zamarreño Méndez

Estudiante de Doctorado en la Universitat Oberta de Catalunya



CONSENTIMIENTO DE LA PARTICIPANTE

Yo, _____ (nombre y apellido de la participante), confirmo que la persona que pide mi consentimiento para formar parte de esta investigación me ha informado sobre la naturaleza, el procedimiento, los potenciales beneficios y las inconveniencias de mi participación.

He leído (o me han explicado) y entendido toda la información explicada en el documento.

He tenido la oportunidad de preguntar las dudas y preparar mi participación en el estudio.

Entiendo que mi participación es voluntaria y que soy libre de abandonar el proyecto en cualquier momento sin ninguna penalización.

Soy consciente de que los resultados de este estudio serán procesados y podrán ser transformados en una tesis doctoral, informe o artículo de revista científica y/o podrán formar parte de comunicaciones o conferencias académicas. También soy consciente de que mis datos personales y mi participación serán absolutamente confidenciales.

Estoy de acuerdo en que, manteniendo mi absoluta confidencialidad, las entrevistas sean grabadas.

He recibido una copia firmada de este consentimiento.

Nombre y apellido de la participante (por favor, rellenar)

Firma de la participante

Fecha

Nombre y apellido del investigador (por favor, rellenar)

Firma del investigador

Fecha



**CONSENTIMIENTO PARA GRABAR EL AUDIO DE LA ENTREVISTA Y
ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD**

Yo _____ concedo mi permiso para que la información compartida durante la entrevista pueda ser utilizada por Fabio Zamarreño Méndez para su aprovechamiento en actividades académicas. Soy consciente de que la entrevista será grabada mediante un aparato electrónico como puedan ser una grabadora o teléfono móvil, y doy mi consentimiento para ello, previo aviso de que mi confidencialidad será protegida. Entiendo, asimismo, que se utilizará un pseudónimo que asegurará mi anonimato y el de mi lugar de trabajo. Me comprometo a no divulgar ninguna información que sea compartida durante el proceso de entrevista para mantener la confidencialidad de la investigación.

Nombre de la participante (rellenar): _____

Firma de la participante: _____

Nombre del investigador (rellenar): _____

Firma del investigador: _____

Fecha: _____



FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Por favor, rellena con tus datos la siguiente información. Recuerda que puedes no contestar mediante la escritura de una raya (—).

PSEUDÓNIMO:

1. Edad:
2. Género:
3. Ocupación laboral:
4. Nivel de estudios:
5. Identidad religiosa:
6. Nacionalidad:
7. Etnia:
8. Orientación sexual:
9. Diversidad funcional / Discapacidad:

Anexo 2. Guion de las entrevistas a mujeres trabajadoras



0. INTRODUCCIÓN: Explicar la finalidad del trabajo (hacer que la persona se sienta cómoda y explicar la política de privacidad). Entregar también el consentimiento firmado y un formulario breve con las siguientes cuestiones:

PSEUDÓNIMO:

1. Edad:
2. Género:
3. Ocupación laboral:
4. Nivel de estudios:
5. Identidad religiosa:
6. Nacionalidad:
7. Etnia:
8. Orientación sexual:
9. Discapacidad:

PRIMER BLOQUE

⇒ Con el primer bloque de preguntas busco encontrar qué tipo de trabajo desempeñan estas mujeres y los motivos que las han llevado a escoger este empleo: estereotipos o sesgos de género o relacionados con las minorías, menores / mayores niveles de formación, dificultades a la hora de insertarse en el Mercado laboral, autoestima, confianza en sus capacidades, etc. También busco conocer cuál es la visión general que estas empleadas tienen de su empresa (si la consideran grande, pequeña, cómoda, inclusiva... pero aún, al ser el primer bloque de preguntas, en términos muy generales).

Estas preguntas corresponderían a los apartados de:

- **Características de la empresa y estructura organizativa**
- **Características del personal**
- **Elección de la carrera**
- **Acceso al empleo**
- **Análisis de los espacios**

1. ¿Puedes hablarme de qué haces en tu trabajo y de cómo es tu empresa? (Qué labores desempeñas, qué es lo que más te gusta, si hay algo que cambiarías...)

2. ¿Cómo encontraste tu actual trabajo? ¿Cómo accediste a él?

3. ¿Te sentiste cómoda durante el proceso de selección?

4. ¿Alguna vez te has planteado realizar otro tipo de trabajo? Cuando responden sí: ¿Cuál? ¿Qué te impide hacerlo?

5. ¿En qué espacios y con qué personas te sientes más cómoda? (por ejemplo, cara al público, sola, en la oficina... cuéntame dónde y con quién te gusta más trabajar).

6. Y en ese sentido, ¿hay algún espacio que sea especialmente incómodo para ti? (vestuarios, reuniones, despachos, oficinas, comedor, con los clientes...) ¿Por qué crees que sucede eso?

- **Condiciones laborales: tipología de contrato, formación, salud laboral y otros**

7. ¿Puedes hablarme un poco del tipo de contrato que tienes? (fijo, temporal, a tiempo completo / parcial...). Repreguntas: ¿Es el tipo de contrato que quieres? ¿Qué te ha llevado a tener este tipo de contrato y no otro?

8. ¿Cómo valoras, en general, tus condiciones de trabajo en cuanto a formación, salud, salario...?

SEGUNDO BLOQUE

⇒ En el segundo bloque, una vez se ha creado un clima de confianza y conexión entre entrevistador y entrevistada, se procede a realizar preguntas más específicas, buscando que las mujeres hablen de discriminaciones concretas que sufren por el hecho de ser mujer y por su otra característica distintiva: raza, discapacidad, nacionalidad u orientación sexual:

Se harán preguntas con relación a los bloques anteriormente citados:

- **Comunicación (imagen y lenguaje):**

9. ¿Cómo es la comunicación en tu empresa? ¿Sientes que tienen en cuenta en el lenguaje o en la publicidad a las personas [negras, discapacitadas, racializadas, extranjeras]?

- **Igualdad en materia retributiva, encuadre profesional y/o valoración de puestos de trabajo.**

10. ¿Crees que podrías desempeñar trabajos de más responsabilidad?

11. Si responden que sí, preguntar: ¿por qué crees que eso no ocurre?

12. ¿Crees que a otras personas se les valora más su trabajo que a ti? ¿Por qué?

13. ¿Alguna vez has pensado que cobras menos por tu trabajo que el de otras/os compañeras/os?

- **Participación igualitaria en los puestos de trabajo**

14. ¿Qué tipos de trabajo piensas que, en general, desempeñan las mujeres dentro de tu empresa?

15. ¿Crees que influye [p. ej., el color de piel] en el tipo de trabajos que se desempeñan?

16. ¿Crees que, si tu género o [color de piel] fueran diferentes, tendrías más posibilidades dentro de tu empresa?

- **Organización del tiempo de trabajo (Conciliación)**

17. ¿Piensas que los hombres y mujeres de tu trabajo reparten por igual, en su vida privada, las tareas con sus parejas? ¿Encuentras alguna diferencia?

19. ¿Crees que las mujeres [catalana / blanca / sin discapacidad / heterosexual] tienen más facilidad para conciliar que las [inmigrantes]? ¿Por qué?

20. ¿Crees que si fueras [catalana / blanca / sin discapacidad / heterosexual] tendrías más tiempo para dedicarle a tu trabajo? ¿Por qué?

21. ¿Crees que la dificultad para conciliar afecta a la calidad de tu trabajo y a tus posibilidades seguir progresando laboralmente?

- **Promoción profesional**

22. Continuando con la pregunta anterior, ¿cuáles crees son tus posibilidades de seguir progresando en la empresa?

23. ¿Quiénes son las personas que dirigen tu empresa? ¿Podrías hablarme un poco de su perfil? ¿Te sientes identificada con estas personas?

24. ¿Tienes algún referente en tu empresa con el que te identifiques?

- **Acoso sexual**

26. ¿Conoces algún caso de acoso en tu empresa?

27. ¿Alguna vez has sentido que te trataban diferente que a otras personas de tu organización compañeros? ¿Y que a otras compañeras? ¿Por qué crees que pasa eso?

28. ¿Crees que, en general? las mujeres [catalanas / blancas / sin discapacidad / heterosexuales] experimentan menos dificultades? ¿Por qué?

29. ¿Hablas de tu orientación sexual en el puesto de trabajo? (solo para las lesbianas)

30. En caso afirmativo, ¿crees que esto ha supuesto algún inconveniente?
¿Te sientes cómoda haciéndolo?

31. ¿Has visto comportamientos abusivos hacia las mujeres? ¿De qué tipo?
(Por ejemplo, insinuaciones, contacto físico, groserías, amenazas, burlas, comentarios despectivos...).

Si contestan que sí y hablan del caso de otras compañeras, repregunta: ¿y a ti? ¿te ha ocurrido algo similar? ¿Te has sentido acosada alguna vez?

Si la respuesta es afirmativa: ¿de quién suelen proceder esos comportamientos y por qué motivos?

32. ¿Crees que hay diferencias entre estos comportamientos cuando las mujeres son, además, [negras, discapacitadas, lesbianas, extranjeras]?

33. ¿Crees que las demás personas entienden las dificultades que atraviesan las mujeres? ¿y las mujeres [negras, discapacitadas, lesbianas, extranjeras]?

34. Por último, ¿conoces si tu empresa tiene un plan de igualdad?

En caso afirmativo, ¿qué medidas te gustaría que se incorporasen para una mujer como tú?

TERCER BLOQUE

⇒ Preguntar si algo más que se quiera añadir, despedida y agradecimiento por la participación. Se reitera que se informará de los resultados.

Anexo 3. Guion de entrevistas a gestores y gestoras de recursos humanos



1. ¿Conoces el término de interseccionalidad o te suena haber escuchado algo así?
2. ¿Qué valoración haces de las políticas de igualdad que está aplicando tu empresa?
3. ¿Crees que tu empresa tiene, o podría conseguir, los recursos humanos necesarios para implementar este tipo de plan?
4. Entonces entiendo que el coste y los recursos materiales, ¿serían un problema?
5. ¿Y cuáles crees que son las áreas que plantearían mayor dificultad?
6. ¿Cuáles crees que podrían ser las dificultades metodológicas para implantar un plan de este tipo en tu organización?
7. Bueno, y para acabar, y desde la sinceridad: ¿crees que es necesario y útil un plan como este?

Anexo 4. Listado de los planes de igualdad analizados

1. Agromillora
2. AREP
3. Autobuses de Granollers, S.L.
4. Barcelona de Serveis Municipals, SA
5. Barna Verd, SCCL
6. BASF Española, SL
7. B. Braun Medical, SA
8. B. Braun Surgical, SA
9. Calaix de Cultura, SL
10. Calzados Lamolla, SA
11. Casa Ametller, SL
12. Consorcio de Tránsito y Organización Logística en Mudanzas, SL
13. EAP Dreta de l'Eixample, SLP
14. Empresa Sagalés, SA
15. Escola Guimbarda, SCCL
16. Femarec, SCCL
17. Ferrocarril Metropolità de Barcelona
18. Fraikin Alquiler de Vehículos, SA
19. Fundació Acció Baix Montseny
20. Fundació AMPANS
21. Fundació APIP-ACAM
22. Fundació Formació i Treball
23. Fundació Lluïsa Oller
24. Fundació Privada Atendis
25. Fundació Privada Joia
26. Fundació Privada Prevent
27. Fundació Privada Projecte Aura

28. Fundació Privada Tallers de Catalunya
29. Fundació Privada els Tres Turons
30. Fundació Privada Vallès Oriental per a disminuïts psíquics
31. Fundació Viver de Bell-Lloc
32. Gedi Gestió i Disseny, SCCL
33. Gedia España, SL
34. GSIS (Grup Serveis Iniciativa Social)
35. GUERIN, SAU
36. Idoña Natur, SL
37. Iniciatives i Programes, SL
38. IPT Jeroni de Moragas, SCCL
39. LGAI Technological Center, SA
40. Ludic 3, SCCL
41. Prodiscapitats Fundació Privada Terrassenca
42. Residència Tercera Edat l'Onada, SL
43. Serveis Integrals d'Enginyeria i Arquitectura Siena, SL
44. Serveis Integrals de Finques Urbanes, SL
45. Serveis Lingüístics Aadiatiq
46. Serveis Reunits, SA
47. Smith & Nephew, SA
48. Tallers Blancs, SA
49. Transports de Barcelona, SA
50. Transport Sanitari de Catalunya, SLU
51. Tuntac Invest, SLU
52. Unió de Mútues, SL

Anexo 5. Artículos 45-49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres sobre la elaboración de los planes de igualdad

Anexo 6. Artículos 32 y 33 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres sobre la elaboración de los planes de igualdad (Comunidad Autónoma de Cataluña)

Anexo 7. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Anexo 8. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

0. Introduction

0.1. Introduction

When she coined the term intersectionality, Kimberlé Crenshaw (1989, 1991) marked one of the most important milestones experienced by the movement for equal rights between women and men (McCall, 2005; Hancock, 2007; Walby, 2009; Choo & Ferree, 2010; Platero, 2012b; Coll-Planas & Cruells, 2013; Molina, 2013; Atewologun & Sealy, 2014; Goñalons Pons & Marx Ferree, 2014; Hyde, 2020; Rodó de Zárata, 2021; Srinivasan, 2021; Thomas et al., 2021). Until then, anti-racist trends in the United States were very focused on the situation of Black men, while feminist efforts were focused on obtaining rights for white women (Platero, 2012b). Therefore, Black women, that is, those for whom two situations of vulnerability *intersect* (because of their status as women in a patriarchal society and as African Americans in a racist society) were left out of the two great movements that sought the recognition of new civil and social labor rights.

Although there had already been some efforts to highlight the particular situation of Black women (Combahee River Collective, 1977; Davis, 1983), the notion of intersectionality soon began to spread with the objective of analyzing situations of vulnerability that converged with gender (Butler, 1990; Collins, 1990; Chung, 2001; Berdahl & Moore, 2006; Knapp, 2005; Klinger & Knapp, 2005; Yuval-Davis, 2006; Puar, 2007; Mijares & Ramírez, 2008; Ferree, 2009; Degele & Winker, 2011; Shaw et al., 2012; Cho et al., 2013; Viveros Vigoya, 2016; Lloren & Parini, 2017; Pineda & Luna, 2018; Barcelona City Council, 2020; Antunes et al., 2021; García 2021; Rodó de Zárata, 2021; Srinivasan, 2021). As can be seen, in recent decades the studies that attempt to jointly analyze more than one axis of both vulnerability and privilege have multiplied. However, it seems that in Spain—and more specifically in Catalonia—there is a lack of academic literature that addresses this issue within the workplace, as well as the creation of plans that, up to now, have been called *equality between men and women*. In other words, more than 34 years after Kimberlé Crenshaw called attention to this issue, it could be said that in our region there is still a lack of awareness about how the difficulties of incorporation, promotion, and work-

life balance (among others that we will see) can multiply if women simultaneously experience different situations of vulnerability.

This doctoral thesis was born, therefore, with the intention of opening a line of research that, although it already has national examples in various fields—such as the **theoretical** (Platero, 2012a; Molina, 2013; Sales Gelabert, 2017), the **political** (Platero, 2012b; Coll-Planas & Cruells, 2013; Barcelona City Council, 2020), the **legal** (Olivella, 2016), the **social/sociological** (Solé, 2006; Bela-Lobedde, 2018; Hernández, 2019; García 2021), the **geographic** (Rodó de Zárata, 2014, 2015, 2021) and even the **occupational** (Goñalons Pons & Marx Ferree, 2014; Ceballos, 2015; Muñoz-Comet & Steinmetz, 2020)—these studies seem not to have focused on the specific field of human resources, nor in the organizational equality policies that could be adopted from an intersectional perspective. This fact is even more striking if one takes into account that one of the cases that motivated Crenshaw to create the metaphor of intersection was that of the African American Emma Graffery, whose lawsuit against a car company was dismissed by a judge who maintained that since Black people (men) and women (white) were working there, she could not suffer any type of discrimination. Therefore, the genesis of the very concept of intersectionality occurred within the realm of human resources: neither the company nor the judge understood the idiosyncratic position of Black women, nor that specific measures were necessary to achieve their integration.

The importance that the term has gained appears reason enough to undertake this journey, which will be first theoretical and later practical, since the final objective of our project will be to make a series of recommendations that allows an intersectional perspective to be incorporated into the equality plans of the provincial area of Barcelona.

0.2. A Few Reflections on the Current Situation of Women

Numerous data sources show that inequalities still exist between men and women (Zecchi & Cruz, 2004). The United Nations (UN) itself warns that women fare worse than men in all sustainable development indicators (Population Division of the UN Department of Economic and Social Affairs, 2019), a situation that also seems to have worsened with the recent COVID-19 pandemic (United Nations Population Fund [UNFPA], 2020). Said

institution warns that the effects of this economic crisis are having a specific impact on women and girls, who, generally, are already earning less, are saving less, have greater insecurity when it came to keeping their jobs, and are living closer to poverty (Population Division of the UN Department of Economic and Social Affairs, 2019; UNFPA, 2020). In her article “Theorising Patriarchy,” Sylvia Walby (1989) concluded that there is enough data to suggest that women have been exploited throughout history, in addition to the tasks they have performed (mainly linked to care) being underestimated and systematically undervalued, an opinion shared by the UN and by Professor María Ángeles Durán (2018), who studies the matter within the Spanish framework. Therefore, there seems to be a majority agreement among researchers and political institutions that there are inequalities between men and women that need to be addressed (Firestone, 1970; Millett, 1970; Davis, 1983; Walby, 1989; Butler, 1990; MacKinnon, 1991; Nuño, 2010; Durán, 2012; Fraser, 2013; Subirats, 2013; Beard, 2014; Adichie, 2015; Puar, 2015; Butler & Fraser, 2017; Marugán, 2017; Sáinz, 2017; Bela-Lobedde, 2018; Ficapal et al., 2018; Else-Quest & Hyde, 2020). Said determination has taken shape during the last few decades, with numerous international agreements that have tried to avoid any type of discrimination, mainly through the World Conferences on Women. In addition, the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO, 2012) confirms that both diversity and inclusion will play an essential role in the new Information and Knowledge Society. This fact challenges researchers in the field of human resources to create tools that make it possible to create more diverse and inclusive workplaces, both in line with the social changes that are already taking place and given that the labor market in Spain is a generator of constant social inequalities (Ficapal et al., 2018).

In this sense, although previous studies have focused on the difficulties experienced by specific groups in their jobs in Spain, especially **women** (Simón Rodríguez, 2008; Iglesias & Llorente, 2010; Nuño, 2010; Durán, 2012; Subirats, 2013; Marugán, 2017; Sáinz, 2017; National Institute of Statistics, 2020) but also, in some cases, **immigrants** (Vergara, 2015), **racialized people** (Solé, 1995; Wrench, 1996; Chacón, 1999, Muñoz-Comet and Steinmetz, 2020; Ramos, 2020), with **dissident sexual orientations** (Platero, 2012, 2014; Rodó de Zárate, 2015) or with **disabilities** (Alcover et al., 2017), the literature shows that there is a scientific gap in the study of what happens when two or more situations of discrimination

overlap in the workplace, which generates an intersection of vulnerabilities that affects the job performance of female workers.

0.3. Methodological Challenges

Undoubtedly, the intersectional perspective greatly complicates a phenomenon—that of equality—that seemed resolved with the division between men and women, and which focused on improving the situation of the latter. On many occasions—even in public institutions—the term *equality* is used to refer to *equality between women and men* when this concept could encompass a broader situation that is difficult to address (McCall, 2005; Hancock, 2007; Hyde, 2016a, 2016b, 2020; Thomas et al., 2021). Analyzed from this perspective, intersectionality offers an excellent framework to question ourselves about new identity categories, as well as the place they occupy in the sociocultural systems in which they operate: we are, therefore, talking about hegemonic and unmarked identities (masculinity, heterosexuality, whiteness, ability, nationality) as well as those that are problematized (femininity, homosexuality, race, disability, and immigration) (Goñalons Pons & Marx Ferree, 2014). In fact, in “Complexity of Intersectionality,” McCall (2005) asserts that this intersectional tool is one of the most important theoretical paradigms within new research in gender studies, as it seeks to capture complexity from a multidisciplinary perspective. Therefore, this is a methodology *that renounces reductionism and makes the analysis more complex*. It is understood, then, that it is almost impossible to comprehend the occupational reality of women without taking into account a multiplicity of factors that go beyond gender, given that, in addition, the workplace is usually identified as an environment that causes insecurity for vulnerable groups, something that happens because it is conceived as a space that is masculinized (Connell, 2005; López-Sáez et al., 2008; Sáinz, 2017), heterosexualized (Lloren and Parini, 2017) and predominantly white (Atewologun & Sealy, 2014), where people must have all the necessary—and presumably masculine—abilities to maximize their productivity (Connell, 1995; Connell & Messerschmidt, 2005).

0.4. Data Regarding Women in Catalonia

According to the Observatori de la Igualtat de Gènere (Gender Equality Observatory, 2020), women represent 57% of the active population in Catalonia. However, a significant gender imbalance persists: as there are 178,300 fewer employed women than men, their unemployment rate in 2020 was approximately one percentage point higher, there continues to be strong horizontal and vertical segregation, and they suffer difficulties regarding their occupational inclusion, especially in masculinized and better paid fields. Women work mainly in the fields of Health and Social Services (13.5%), Retail (13%) and Education (10.2%), while men work in sectors related to construction, transportation, motor vehicle repair, or ICT and STEM fields.

In addition, Catalan women continue to be victims of the so-called *glass ceiling* (Loden, 1978) and the *glass escalator* (Williams, 1992), a dynamic that catapults men into management positions even in feminized environments. For example, in Catalonia, women represent only 35.4% of the professional category of directors and Managers. All of this creates a *wage gap* that also affects women over 55 to a greater extent, who in 2017 earned €9,368 gross less than men of the same age. Regarding work-life balance, women continue to spend more time doing unpaid overtime, and they are the ones who mostly bear the burden of household chores. This situation, imposed by gender roles established by society, leads them to dedicate fewer hours to their work activity, which results in a higher percentage of women with part-time and temporary contracts who also reject promotions due to lack of time or energy. All of this creates an imbalance that jeopardizes our remuneration and Social Security system, also affecting the pensions that these women receive and will receive in the future. Some data that confirms these statements are, for example, that women request 91.1% of leave for child or family care (compared to 9.8% by men) and request 81.7% of leave from work related to care (compared to 18.3% in the case of men). In addition, the number of women with temporary contracts is higher, as the percentage of those who have contracts whose duration is less than six months is 3.1% of the total, while it is 2.1% in the case of men. It is striking that 98% of the maternity benefits received in 2018 were for mothers (43,797, practically all), and that this situation worsened compared to the past, as, that same year, men received 4% fewer paternity benefits than in 2017.

Finally, the Survey of Violence Against Women carried out by the Department of the Interior of the Generalitat de Catalunya in 2016 (Observatori de la Igualtat de Gènere

[Gender Equality Observatory], 2020) shows that there is sexual and/or gender-based harassment that falls on women in all areas of life, and, therefore, in their jobs. Of employed women, 15.1% have suffered some type of employment discrimination, and, of that same percentage, 62.4% report that it was wage discrimination. Additionally, 61.5% perceive a lack of appreciation of their work, while 54% report discrimination in promotions and 47.2% report a lack of respect toward themselves. A particularly vulnerable group is women without a contract, whose risk of being harassed or assaulted is much higher than that of women with a contract (2.6% compared to 1.2%). In addition, 46% of the cases of sexual harassment at work have been by a client or customer or client, compared to 36% carried out by a boss or superior or 18% carried out by colleagues.

Thanks to this data, it can be verified that there is a series of very evident inequalities between men and women in the labor market of Catalonia. Now, ***do all these women suffer said discrimination in the same way?*** This research aims to contribute to answering this question, although, for now, both the legislative and research spheres seem to make the answer invisible. In fact, neither the INE in its report “Women and Men” (2020), nor the Institut Català de les Dones (ICD), nor the equality plans, nor most of the articles on the labor market with a gender perspective separate the data taking into account the characteristics of the group of women analyzed (for example, their ethnicity, sexual orientation, origin or disability). However, some studies (Vergara Ceballos, 2015) do draw attention to the fact that immigrants tend to have worse working conditions than nationals “in terms of type of contract and hours worked” (p. 83), as well as that they are usually “relegated to the less attractive branches of activity (construction, agriculture, hospitality and domestic services) and to lower-level or more painful, dangerous and precarious occupations, characterized by abuse and exploitation” (p. 83). In the same way, this researcher points out how the intersection between nationality and gender affects immigrant women, since the statistical data she studies reports on “the worst position occupied by immigrant women workers, given that in almost all autonomous communities their average salary is not only lower than that of the native population (both genders), but between 20 and up to 30 percent lower than that of immigrant men” (Vergara Ceballos, 2015, p. 100).

Along the same lines, Lloren and Parini (2017) state that, although it is true that support for the LGBTQI+ collective has clearly increased over the last two decades, *the*

workplace continues to be a place that lesbian women perceive as more aggressive. Di Marco et al. (2015) come to the same conclusion, having analyzed the strategies that gays and lesbians adopt to reveal their sexual orientation in their workplace, as well as the possible consequences that influence both the well-being of these people and the organizational system. They concluded that this process can affect relationships with colleagues and the perception of organizational justice⁴⁰.

Regarding racialized women, Contreras Hernández (2019, p. 81) defines racism as “a system of domination and global hierarchy that grants a differentiated value of the human according to the color of the skin” and conducted 25 semi-structured interviews with Latin women from South America. There she points out some of the work situations they go through: the impossibility of obtaining a job, an exaggerated overqualification, the feeling of uprooting once they have obtained nationality, as well as verbal harassment motivated by racism in their jobs⁴¹.

At the same time, the National Institute of Statistics (INE, 2020) confirms that the average gross annual salary of employed workers with disabilities was 17.3% lower than that of people without disabilities. However, the salary differences between women and men with disabilities were smaller (15.9% lower for women) than in the case of the population without disabilities (21.7%). According to the Observatori de la Discapacitat Física (Physical Disability Observatory [ODF], n.d.), and as in the case of immigrant women, disabled women are in a worse salary situation than people without disabilities (men and women earn €23,208 gross per year) but they also receive less pay than men with the same disabilities (€20,835). In this sense, the conclusion of the INE (2020) on the training of disabled people and its relationship with the wage gap is also very significant, since “workers with disabilities with a high level of education (university, including doctorate) almost reached the salary of their counterparts without disabilities, with a salary ratio of 99.2%” (p. 1). In other words, we find here a clear intersection of vulnerabilities, where the different

⁴⁰ International studies have been taken as a reference due to the lack of academic research on the situation of lesbians in the workplace in Catalonia.

⁴¹ Almost no study that analyzes the labor market in Catalonia from this perspective distinguishes the concepts of “racialization” and “origin/nationality,” which, although they often appear together, allude to very different situations.

variables (gender, disability) could not be understood without a personal and social context (training, work environment, type of workday, etc.).

0.5. Principal Objectives and Methodological Aspects

The first format of this research was that of a Final Master's Project for the Human Resources Management and Direction program of the Universitat Oberta de Catalunya (Open University of Catalonia, UOC), delivered in October 2018. Therefore, the text has gone through different stages until it became what it is today, although from the beginning it was conceived as what would be a fragment of this doctoral thesis. Following Bustelo (2004), for a correct evaluation of gender policies in Spain, attention should not be paid exclusively to the control and degree of compliance, but rather a methodological approach must be configured that tries to redesign the tools that already exist. That is precisely what has been attempted here by adding an intersectional perspective to the methodologies that were already being used for the drafting of equality plans. This research has tried to approach the subject from five different *angles*, following the structure marked by the objectives, the research questions and the hypotheses:

6. Qualitative analysis of the *academic literature*, focused on the implementation of the concept of intersectionality in Economics and Business studies in the Spanish and Catalan fields.
7. Qualitative analysis of the most recent *Spanish and Catalan legislation*, with the aim of determining what level of attention is given to the concept of intersectionality.
8. Qualitative analysis of *52 equality plans* in the province of Barcelona, with the aim of determining the level of attention given to the concept of intersectionality.
9. Qualitative analysis of *30 semi-structured interviews*: 24 of them with working women who are in different situations of vulnerability (six foreigners, eight racialized [two of them also foreigners], six immigrants and six disabled) and six of them with typical or standard women (to establish a comparison and contrast group between the perception they have of their employment situation).

10. Qualitative analysis of *six semi-structured interviews with human resource Managers*, with the aim of determining the main drawbacks concerning the implementation of an equality plan with an intersectional perspective.

Regarding the methodological research tools, for *angles 1, 2 and 3* a *content review and analysis* has been used (Andreu, 2011), paying particular attention to the treatment of intersectionality. For *points 4 and 5*, *semi-structured interviews* have been chosen (Ibáñez, 1994). The objective of the first block of interviews with 30 women was twofold: on the one hand, to learn in depth about their work experiences, as well as to see to what extent the equality plans are contributing to the alleviation of the inequalities that the bulk of the scientific community agrees exist, and, on the other hand, to contrast the experiences of “typical” women, that is, those who *a priori* do not present any of these characteristics (white, native, heterosexual and without disabilities) with those of women intersected by one of the four situations of vulnerability that have been chosen. All these women work in the provincial area of Barcelona, the same area to which the equality plans analyzed belong, which provides consistency between the experiences they narrate and the data we have generated. The six interviews with human resources Managers and Managers from the Barcelona provincial area were carried out in 2021, as it was believed that, in order to create a rigorous interview script that focused on the essential information that these subjects could contribute, it was necessary to finish the analysis of the previous block (30 interviews with women). These final interviews with Managers were shorter and with questions directed at the key aspects that we wanted to contrast with the impressions of the women workers.

Once the interviews were finished, a *thematic analysis* was carried out (Boyatzis, 1998), following the phases recommended by Braun and Clarke (2006):

Table 15. *Phases of thematic analysis*

Phases
Phase 1: Familiarization with the data, information
Phase 2: Generation of categories or initial themes
Phase 3: Search for themes
Phase 4: Review themes

Phase 5: Definition and naming of themes

Phase 6: Production of final report

Note. Adapted from Braun & Clarke (2006).

In this research, interviews with so-called typical women (those who do not possess any *a priori* vulnerable identity within the framework of this work) have been used as a contrast to groups of women intersected by a situation of vulnerability beyond their gender. In addition, the concepts that Headland et al. (1990) develop in their work *Emics and Etics: The Insider/Outsider Debate* have been taken into account. In this text, the authors explain how people outside a culture interpret information from it, something that has been extrapolated from anthropology to other social sciences, as, in some way, the researcher of these latter fields remains a stranger who seeks to reinterpret or even rate a systems code that, even if in this case is shared, because both the researcher and the interviewees spoke the same languages, is not always objective.

0.6. Distribution of Thesis Chapters

The thesis presented below takes into account all the elements mentioned above: it consists of nine chapters, through which an attempt will be made to justify, both theoretically and through the results, the central aspects of this research.

In Chapter I, a State of Affairs or tour of the theoretical currents that support the design of the project will be carried out, taking place in the evolution of feminist theory until reaching intersectional analysis. All this has guided the interpretation of our main objectives, research questions, hypotheses, results, and conclusions. Special attention has been paid to the literary situation that relates the concept of intersectionality with the creation of equality plans in Spain and Catalonia.

Chapter II will address an analysis of the labor market in Catalonia with a gender perspective, focusing on the most relevant parameters for this study: characteristics of the companies, difficulty of inclusion, occupational and wage gap, professional framework, glass ceiling, horizontal segregation, vertical segregation, work-life balance, pension gap, sexual and/or gender harassment and lack of worth at work. It will also deepen the situation

of migrant, lesbian, racialized and disabled women, explaining the data and studies that demonstrate their special vulnerability.

Chapter III will fully explain the methodological aspects that we have followed for the proposal for our empirical study, as well as the different phases that this project has gone through, the criteria that have been taken into account and the tools used.

Chapter IV will present the results of the review and content analysis of the current legislative framework for gender equality, comparing state laws (Organic Law 3/2007, of March 22 and Law 15/2022, of July 12) with the Catalan one (Law 17/2015, of July 21), as well as with the Royal Decree by which equality plans and their registration were regulated (901/2020, of October 13).

Chapter V will detail the results of the content review and analysis of the 52 equality plans analyzed, detailing the composition of the organizations, their economic sector, their levels of feminization and/or masculinization, and their equality commissions. Special attention will be paid to how these plans incorporate the concept of intersectionality, as well as the types of diagnoses they use to incorporate parameters that allow knowing the situation of women beyond their gender. Finally, it will analyze what kind of discriminations the efforts being carried out are taking into account.

Chapter VI will analyze the results of the interviews with 30 working women, finding 24 of them in (at least) one situation of vulnerability that intersects with their gender. These results follow the structure of the interviews and of the equality plans themselves (with the exception of the topics “choice of career,” “mentors,” “knowledge of equality plans” and “proposals for an equality plan with an intersectional perspective,” which have been added from this research because they were believed to enrich the content): 1) Characteristics of the company and workplace; 2) Choice of career; 3) Organizational structure; 4) Access to employment; 5) Analysis of spaces; 6) Labor conditions: type of contract, training, occupational health and others; 7) Communication (image and language); 8) Professional framing and/or evaluation of jobs; 9) Equal participation in jobs; 10) Work-life balance; 11) Professional promotion; 12) Harassment; 13) Mentors; 14) Knowledge of their company equality plans; 15) Proposals for an equality plan with an intersectional perspective. Because this is the densest chapter of the entire project, a synthesis of results is provided at the end, with the intention of reorganizing and highlighting the most important findings.

Chapter VII will examine the results of the interviews with six human resources Managers, which were carried out with the aim of determining what the greatest difficulties might be when incorporating a plan of this type. The resulting presentation has the following structure: A) Knowledge of the concept of intersectionality; B) Impressions on equality policies; C) Objectives; D) Necessary human resources; E) Necessary material and/or financial resources; F) Areas that pose a greater difficulty G) Methodological difficulties H) Existence of a true awareness on the subject.

In chapter VIII there will be a discussion of the previously analyzed results and we will present the main conclusions of the study. This section will follow the same structure as the previous chapters: literature analysis, legislative analysis, analysis of equality plans, analysis of interviews with workers and analysis of interviews with Managers and human resources Managers. In addition, the main limitations of the study will be explained, and future lines of research building on them will be proposed.

In chapter IX, a series of suggestions will be presented to incorporate an intersectional perspective into the equality plans of the provincial area of Barcelona, all of them based on the results and conclusions drawn from this study. A series of phases will also be proposed to agree upon, set up, implement, and evaluate these measures.

The bibliography and the appendices can be found after *chapter IX*.

Chapter I. State of the Art

I don't feel as if I can identify with anyone (not even speaking of mentors). It's even more complicated for me because I only identify with mixed race people. There are very few mixed race people. I am able to identify with a Black person a little more because they've had similar problems, but I also believe they classify us according to skin tone; the darker the worse, that's how measured the racism is. So, I am aware that my position is othered. In fact, Black people tell me that I'm lucky I'm not Black, but white people consider me Black, so sometimes I think I can't find my place.

Interview 9

In this chapter, a State of Affairs will be carried out, that is, a tour of the theoretical currents that support the design of the project, with the aim of exposing the evolution of feminist theories until intersectional analysis is reached. This has guided the interpretation of our main objectives, research questions, hypotheses, results, and conclusions. To further narrow the field of study, special attention has been paid to the literary situation that relates the concept of intersectionality with the creation of equality plans in Spain and Catalonia.

1.1. From the Division by Sex/Gender to the Intersectional Perspective. An Approach to the Evolution of Women's Rights in Recent Decades

The message that, in one way or another, has been sent by the intellectual core of the feminist movement is that equality must come equally to women of all groups (Davis, 1983; Butler, 1990; Crenshaw, 1989, 1991; Platero, 2012; Fraser, 2013; Adichie, 2015; Puar, 2015; Rodó de Zárata, 2015, 2021, Butler & Fraser, 2017; Bela-Lobedde, 2018; Else-Quest &

Hyde, 2020; Srinivasan, 2021). Many of these authors call for attention to social categories that intersect with gender, such as *race* (Davis, 1983; Crenshaw, 1989, 1991; Adichie, 2015; Srinivasan, 2021), *sexual orientation* (Wittig, 1992; Srinivasan, 2021), *social class* (Fraser, 2013), *gender identity* (Butler, 1988, Platero, 2012, Rodó de Zárate, 2015; Srinivasan, 2021) or *disability* (Puar, 2015). However, there are also voices that are critical of this approach, those who believe that the political subject of feminism must be women and that the goals of other minority groups must not be fully intertwined with this movement, as, if so done, its fundamental objective would be diluted, which is none other than to achieve full equality of rights between men and women (Firestone, 1970; Millett, 1970; MacKinnon, 1991; Valcárcel, 1991).

Beyond this debate, most of the consulted literature is in favor of the fact that, although women account for approximately half of the population—49.5% compared to 50.5% of men, according to data from the World Population Prospects report of the UN (Population Division of the UN Department of Economic and Social Affairs, 2019)—and, therefore, their needs must be attended to accordingly, the fact that other groups make up a social minority should not preclude delving into in their needs, especially if they are women (Davis, 1990, Crenshaw, 1989, 1991; Butler, 2004a; Platero, 2012; Rodó de Zárate, 2015; Fraser, 2017; Hyde, 2020; Srinivasan, 2021). Thinking of women as identical and universal people would mean simplifying their characteristics and demands to the extreme (Butler, 2004a), and, although many authors have called attention to the difficulty of complicating the research up to this point (McCall, 2005; Hancock, 2007; Hyde, 2016a, 2016b; Thomas et al., 2021, Rodó de Zárate, 2021), it is evident that we increasingly have more technical means to *broaden the magnifying glass* of knowledge and address these assumptions (Yuval-Davis, 2006).

Within the variable magma of what it means to *be a woman*, there is a **plurality of circumstances** that interact with the context of each person and differentiate them from the rest (Butler, 2004a). And, although it is true that the social sciences seek to establish patterns that help us understand reality (Vessuri, 2002), the prism must be balanced so as not to remain with a vision that only provides generalities, but neither in another that is so specific that it is not worth looking for commonalities, models, or patterns of thought to understand the world that surrounds us (Gerring, 2005).

Numerous data sources show that **inequalities still exist between men and women** (Zecchi & Cruz, 2004). In fact, the UN itself warns that women are worse off than men in all sustainable development indicators (Population Division of the UN Department of Economic and Social Affairs, 2019), a situation that also seems to be worsening with the recent COVID-19 pandemic (UNFPA, 2020). This institution warns that the effects of this economic crisis are having a special impact on women and girls, who generally already earn less, save less, have greater insecurity when it comes to keeping their jobs, and live closer to poverty (Population Division of the UN Department of Economic and Social Affairs, 2019; UNFPA, 2020). In addition, there has been an increase in unpaid work, as children have had to be educated at home, as well as domestic violence suffered by women, who, on many occasions, have had to live with their abusers during periods of confinement (Population Division of the UN Department of Economic and Social Affairs, 2019).

Figure 52. *Sustainable Development Goals*



Note. Taken from *Sustainable Development Goals*, by United Nations Development Programme, 2021 (<https://www1.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>). © 2021. United Nations Development Programme

It could, therefore, be suggested that we are still within the framework of a **patriarchal culture** (Walby, 1989), whose inequalities run the risk of increasing in times of economic and social crisis (UNFPA, 2020). Authors such as Pavla Miller (2017) claim that this social structure was especially reinforced by Western religions, although classical culture scholars such as Mary Beard (2014, 2017) insist on the idea that this system was already in place long before the arrival of the great monotheistic religions.

In her article “Theorising Patriarchy,” Sylvia Walby (1989) concludes that this concept cannot be understood outside of its relationship with capitalism and the racial system, and that there is sufficient data to suggest that women have been exploited throughout history, as well as that the tasks they have performed (mainly **care**) are systematically belittled and undervalued, thesis that is also defended by Srinivasan (2021). This opinion is shared by the UN and by Professor María Ángeles Durán (2018), who has recently written *The Invisible Wealth of Care* to draw attention to this issue within the Spanish framework. Therefore, it seems that there is a majority agreement among researchers and political institutions that there are inequalities between men and women, and that these must be addressed quickly. Tomás Moraga (2021) lists different international agreements that have tried to avoid any type of discrimination, “mainly, through the World Conferences on Women” (p. 25)⁴².

Table 16. *International milestones in the search for equality between women and men*

International Agreements

1975: World Conference of the International Year of Women in Mexico City. In the same year, the International Women's Year Tribune was organized. A plan was created that provided for the progress of women's rights for the next ten years.

1980: One hundred forty-five countries were represented at the United Nations Decade for Women World Conference in Copenhagen. This political event had, as its main goal, assessing the advances made in achieving the objectives set out in the first world conference, especially those advances concerning education, health and employment.

1985: World Conference to Review and Appraise the Achievements of the United Nations Decade for Women, Nairobi. The previous work was continued in search of policies that would help alleviate the inequalities suffered by women.

1995: Fourth World Conference on Women (Beijing). Considered to be one of the most relevant milestones in the international search for equality between women and men, 189 countries participated, and special attention was paid to the empowerment of women. In its preparation, the key global policy document on gender equality was taken into account. *The Beijing Declaration and Platform for Action*

⁴² In later sections we will deal with the legal framework that has surrounded gender and inclusion policies and their respective equality plans.

set goals in 12 key areas: 1) Women and poverty; 2) Education and training of women; 3) Women and health; 4) Violence against women; 5) Women and armed conflicts; 6) Women and the economy; 7) Women in the exercise of power and decision-making; 8) Institutional mechanisms for the advancement of women; 9) The human rights of women; 10) Women and the media; 11) Women and the environment; 12) The girl.

2000: The decision was made to hold a special session to assess the present and future of the measures implemented after the Beijing Platform for Action. In addition, new policies were thought to improve the global situation of women. The review was called *Women in the Year 2000: Gender Equality, Development and Peace for the 21st Century*, and it took place in New York. *The Political Declaration of New Measures and Initiatives for the Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action* was signed there.

2005: In the framework of the forty-ninth session of the Commission on the Legal and Social Status of Women, the Beijing Platform for Action was reviewed and evaluated, and the green light was given to the declaration that stressed the fact that the full application and effective implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action was essential to achieve the previously agreed upon development goals.

2010: Five-year review of the Beijing Platform for Action. A declaration was signed outlining the progress made to achieve greater rights for women, and new policies were proposed to ensure and accelerate the full implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action.

2015: Review and evaluation after 20 years of the Beijing Platform for Action. The session also addressed opportunities for further empowering women in the *Post-2015 Development Agenda*. A political declaration was signed that underlined the progress, and the role of gender in relation to the objective of achieving a more just and egalitarian society was stressed.

2020 (March): Due to the rapid spread of the COVID-19 pandemic, the Member States decided to hold a reduced session. Governments highlighted the progress that had been made, but also recognized that no state had achieved acceptable levels of gender equality and/or the empowerment of all women and girls (and that overall progress is uneven and not fast enough). Political representatives pledged to take additional steps to

Guarantee the full, effective and expedited implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action [...] through a series of cross-cutting implementation strategies, including: the elimination of all discriminatory laws; the elimination of discriminatory social norms and gender stereotypes; the strengthening of institutions; the incorporation of the gender perspective in sustainable development; adequate financing; strengthening accountability; the use of technology and innovation; closing data and evidence gaps, and strengthening international cooperation and partnerships for the implementation of commitments (United Nations Commission on the Status of Women, 2020, p. 2).

Note. The elaboration is the researcher's own, based on the data offered by the UN Women website and the subsequent Political Declaration of the United Nations Commission on the Legal and Social Status of Women (2020).

There is no doubt that feminist advances have always been accompanied by other social movements, which, homologously, have permeated academic thought, politics, and institutions (Fraser, 2013; Butler & Fraser, 2017). In fact, *diversity* and *inclusion* are two concepts that constantly appear in the most recent academic research, especially within new ways of conceiving both work and its management (Semenza et al., 2017). In the first case, diverse refers to what “consists of elements of the same nature, but with different

characteristics” (Oxford Dictionary, n.d., definition 1), while inclusion, in this context, refers to:

[...] a strategic business element that refers to the ability to manage and integrate individual differences in a work team, promoting the diversity of talents, experiences and identities and enabling each professional to feel unique, but, at the same time, identified with the group to which they belong (Gil, n.d., para. 6).

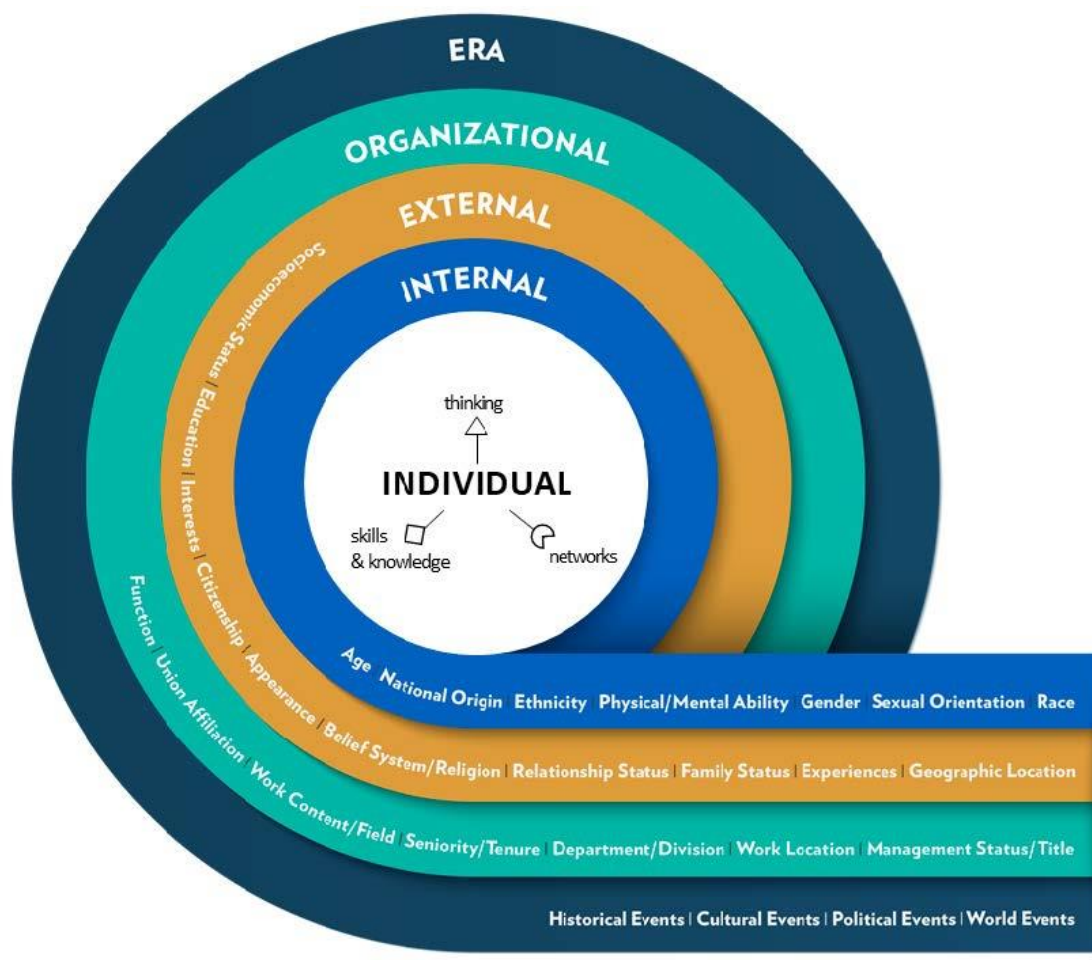
In its report, *Inclusive Knowledge Societies for Sustainable Development*, UNESCO (2012) confirms that both diversity and inclusion will play an essential role in the new Information and Knowledge Society. This fact challenges researchers in the field of human resources and organizational psychology to create tools that make it possible to create more diverse and inclusive workplaces, both in line with the social changes that are already taking place and given that the labor market is a constant generator of social inequalities (Ficapal et al., 2018).

In this sense, although previous studies have focused on the difficulties experienced by specific groups in their jobs in Spain, especially women (Simón Rodríguez, 2008; Iglesias & Llorente, 2010; Nuño, 2010; Durán, 2012; Subirats, 2013; Marugán, 2017; Sáinz, 2017; INE, 2020) but also, in some cases, immigrants (Vergara, 2015), people of color (Solé, 1995; Wrench, 1996; Chacón, 1999, Muñoz-Comet and Steinmetz, 2020; Ramos, 2020), those with dissident sexual orientations (Platero, 2012, 2014; Rodó de Zárata, 2021) or with disabilities (Alcover et al., 2017), the literature review shows that there is a scientific gap in the study of what happens when two or more forms of oppression overlap in the workplace, generating an intersection of vulnerabilities and, thus, affecting the job performance of workers. This phenomenon, which we will explain in detail, and which is known as intersectionality, is transforming the paradigm not only of gender studies, but also of how people position themselves before the world and how they perceive what is happening around them.

Although *intersectionality* has been defined in many ways, this concept essentially refers to the *interaction of various situations (not only of vulnerability, but also of privilege, see Figure 2) that fall on the same individual, producing new forms of discrimination (or privilege), and that they are not a simple sum, or addition, of -isms (racism, sexism, ableism, etc.)*. Intersectionality is a concrete phenomenon located in a specific space and

time, but, at the same time, is also conceived as a fluid state, as it generates complex scenarios that are far from binary that, therefore, require new tools, new perspectives and new paradigms for their correct analysis and interpretation (Crenshaw, 1989, 1991; McCall, 2005; Hancock, 2007; Walby, 2009; Choo and Ferree, 2010; Platero, 2012b; Coll-Planas and Cruells, 2013; Molina, 2013; Atewologun and Sealy, 2014; Goñalons Pons and Marx Ferree, 2014; Hyde, 2020; Rodó de Zárata, 2021; Thomas et al., 2021).

Figure 53. *Individual’s talent framework for intersectionality*



Note. Taken from “Seeing and overcoming the complexities of intersectionality” (p. 2), by C. Thomas et al., 2021, *Challenges*, 12 (5). CC BY 4.0

Thus, for example, the case of Black women in the United States is often mentioned in this sphere, who, due to the greater complexity of the crossroads in which they find

themselves, do not receive the necessary attention, their needs getting lost in the background. This situation of invisibility before justice and before society itself was what led **Kimberlé Crenshaw** (1989) to coin the term *intersectionality* with the aim of revealing how this group experiences racism in a different way than Black men, just as they experience sexism differently than white women. In other words, owing to the theoretical, political, and legal vacuum that not alluding to intersectionality implies, Crenshaw (1989, 1991) asserted that there are groups of people who are left completely **unprotected, not only in the minds of institutions, but also in their jobs** and even in their daily lives. Faced with this situation, the logical consequence is that the tools to analyze and tackle situations of violence, harassment, discrimination, the glass ceiling or poverty must evolve with respect to those to whom they have traditionally been applied. In this way, sexism or racism, always understood as single issues (Coll-Planas & Cruells, 2013), would become part of a more complex reality, or, in a similar vein, *one would stop isolating a single characteristic (sexual affective orientation, race, disability, nationality) from the fact of being a woman*, as these situations, both discrimination and privilege, are always intersectional and made up of different elements that we need to effectively identify and analyze (Yuval-Davis, 2006; Hyde, 2020; Thomas et al., 2021).

In the Spanish sphere, we find other common situations in which different vulnerabilities intersect, such as the cases of racialized women, women with disabilities, immigrants or lesbian women, among many other groups that are beyond the limits of this project. In this sense, the application of an intersectional perspective in the area of human resources seems very intriguing, since it offers us the possibility of understanding that the dichotomies man / woman, racialized / non-racialized, heterosexual / homosexual, native / immigrant or able-bodied / disabled fall short when it comes to explaining our place in the world, and, therefore, within a company (Muñoz-Comet & Steinmetz, 2020).

In addition, and without diminishing the role of women who have been the main beneficiaries of equality plans since their inception, it is true that an intersectional perspective would allow us to appreciate the differences between the various groups of individuals that make up the category *man* (Calabrese et al., 2018; King et al., 2019). While it is true that there seems to be a structural oppression that starts from men and is directed toward women (Walby, 1989), it is also true that **not all men participate in the same way**

in this patriarchal construction and that they have roles as fluid and changeable as women, as they can also find themselves in situations of vulnerability (or even intersections of oppressions) both inside of and outside of their jobs.

On the one hand, we have men affected by single issues, such as homosexuals, the disabled, foreigners or people of color; on the other hand, we have any man who experiences multiple situations of vulnerability simultaneously (foreign homosexuals, older men with disabilities, racialized homosexuals, among others). All of them are also potential victims of the power structures that govern society and that are transferred to the labor market.

Undoubtedly, the intersectional perspective greatly complicates a phenomenon—that of equality—which seemed resolved with the division between men and women, and which focused on improving the situation of the latter. Furthermore, on many occasions, the term equality is used, even in public institutions, to refer to *equality between women and men*⁴³ when this concept could (and perhaps should) encompass a broader situation that is difficult to address (McCall, 2005; Hancock, 2007; Hyde, 2016a, 2016b, 2020; Thomas et al., 2021).

In summary, it should be noted that the difficulties faced by workers who are victims of multiple situations of vulnerability are different (and, in general, more problematic) than those of other groups discriminated against for a single aspect or single issue (Coll- Planas & Cruells, 2013). In addition, various studies have shown that the workplace is one of the most delicate spaces for people who are victims of discrimination, as other spaces, such as the domestic or social, are perceived, in general, as safer places for vulnerable groups (Morrow, 1997; Adams et al., 2005; Rodó de Zárata, 2015, 2021).

Therefore, this research is conceived as a result of the need to carry out a state of affairs on the studies that deal with the problem of intersectionality in the geographical areas of Spain and Catalonia. Beyond this, and from the consideration that equality plans should promote real diversity and inclusion, a proposal will also be made on how to introduce the concept of intersectionality in the equality plans of Barcelona organizations. It is not possible to use terms such as *diversity*, *equality* or *inclusion* if the multiple situations of vulnerability

⁴³ It will be possible to observe, throughout this work, how equating *equality* with *equality between men and women* is insisted upon time and time again in the drafting of equality plans, making invisible many other problems that arise from the intersection between the fact of being a woman and the fact of finding oneself in other situations of vulnerability.

that are linked to being a woman, of whom a considerable number are affected, are not taken into account. Thus, in an environment in which all people feel integrated and cared for, both companies and workers will increase their well-being and productivity parameters so that the double objective of a human resources Manager will be reasonably fulfilled (Cry and Parini, 2017).

1.2. The Concept of Intersectionality in Academia, Politics, and Spanish and Catalan Companies: An Approach

Despite the fact that we still belong to a society where the ideal of *hegemonic masculinity*⁴⁴ (Connell, 2005) dominates all spheres, including the workplace (Connell, 1995; Connell & Messerschmidt, 2005), the movements that support equality between men and women have achieved great social and occupational advances. Various waves of feminists, who first pushed for the women's right to vote, have expanded their objectives, pointing out various inequalities that still plague more than half of the world's population and developing solutions to the extent possible (Schrupp, 2018). In this sense, since the end of the Franco dictatorship in 1975, the visibility and presence of women in Spain has experienced a rapid advance that is materializing in a greater participation of women in areas such as politics and family decisions, as well as in the business world (Platero, 2012b; Coll-Planas & Cruells, 2013; Molina, 2013).

In addition, all the numbers point to the fact that, although women in Spain and Catalonia are increasingly obtaining a higher degree of education⁴⁵, a greater presence in positions of responsibility (both in public and private spheres) and a greater incorporation into the labor market (ICD, 2020; INE, 2020), they still face important **challenges** such as the *wage gap* (Cruz, 2014; Cebrián, 2018; Ficapal et al., 2018; CCOO, 2020; ICD, 2020; INE, 2020), the *masculinization* of higher paid jobs (the well-known *technological gap*, Sáinz, 2007, 2017; ICD, 2020; INE, 2020), the *equitable sharing of care* and *work-life*

⁴⁴ Term that affects the idea that the masculine gender provides legitimacy to patriarchy, that is, the dominant position of men and the subordination of women in society.

⁴⁵ In later sections, an exhaustive review of the situation of Catalan women in the labor market is carried out.

balance problems (Durán 2018; Vargas and Huerta, 2018; ICD, 2020; INE, 2020) or the *glass ceiling* (Loden, 1978; Sáinz, 2007, 2017; Ficapal et al., 2018; ICD, 2020; INE, 2020).

There is also a clear evolution in the political field, as the increase in institutions that promote equality between men and women in Spain has been significant. Molina (2013) highlights, for example, the creation of the Women's Institute in 1983, of the General Secretary for Equality Policies in 2004 or the inauguration of the Ministry of Equality in 2008; the latter, although it was abolished in 2011, was reestablished in 2018. In fact, the President of the Government at that time, Pedro Sánchez, chose Carmen Calvo (later replaced by Irene Montero) to carry out, in parallel, the posts of Vice President of the Government and Minister of Equality, thus demonstrating a strong commitment to the political visibility of women in the Government of Spain. In addition, the most recent socialist governments in coalition with PODEMOS have been made up of a decisive majority of female ministers.

However, it was during the first legislature of José Luis Rodríguez Zapatero (2004-2008) when the first Equality Law was carried out in Spain (in 2007), later replaced and expanded by Law 15/2022, integral for equal treatment and non-discrimination. For its part, the Equality Law of the Generalitat of Catalonia (Law 17/2015, of July 21) reviews the institutional advances that have been made in this community in favor of female inclusion. Starting from the 1979 Statute of Autonomy, the efforts that have been made to positively legislate on this aspect are reported. Examples of this are Law 11/1989, of July 10, which allowed the creation of the Catalan Women's Institute; Law 4/2001, of April 9, amending Section 2 of Article 63 of Law 13/1989, of December 14, which establishes “with a pioneering character at a European level and in the Spanish State” the reports of gender impact that must accompany all the regulations prepared by the Administration of the Generalitat (Law 17/2015, of July 21, p. 6), and Law 5/2008, of April 24, on the right of women to eradicate gender-based violence.

With these data in mind, it is worth asking whether these achievements are spreading equitably among all women, or if, on the contrary, there are privileged subgroups that are managing to catch up with men to the detriment of other less visible subgroups who continue to be impacted by situations of specific vulnerabilities that prevent them from thriving in society. As we have seen, one of the first contributions on this issue was that of Kimberlé

Crenshaw (1989, 1991), who in the late 1980s began to draw attention to the double discrimination experienced by Black women in the US labor market, which led to the coining of the term *intersectionality*. According to Crenshaw, the intersection between race and gender placed African American women in a disadvantaged situation that could not be analyzed (or solved) with the tools that *mainstream feminism* was proposing, as it was dominated mostly by white intellectuals and activists, who, from the privileges conferred on them by their skin color or their higher social position, could not fairly evaluate the conflicts suffered by other groups of women. Therefore, neither racial studies nor policies paid attention to the situation of women, nor did feminist studies nor policies pay attention to the situation of the African American population (Crenshaw, 1989, 1991). This problem, extended to multiple areas beyond gender and race, has been perpetuated in the analysis of inequalities, which, because they are *monofocal* (Platero, 2012b), have prevented finding the true mechanism through which oppressions work.

The notion of intersectionality, which is still considered to be very innovative and has not yet been established in many areas of knowledge (including human resources), has been widely debated over the last forty years, especially in English-speaking areas of academic feminism, philosophy, sociology and even politics. Lucas Platero (2012a, 2012b) mentions that the first contributions arose from Black feminists in the United States, some examples being: “Angela Davis, Alice Walker, Audre Lorde, Patricia Hill Collins, Barbara Smith, Cherrie Moraga, Gloria T. Hull and Chandra Talpade Mohanty” (Platero, 2012a, p. 24; Platero, 2012b, p. 2). In addition, he collects in his studies the different meanings that have been attributed to the fact of being a victim of multiple oppressions at the same time (Platero, 2012b, p. 2), among which are those of:

Simultaneity of oppressions (Combahee River Collective, 1977); *Intersectionality* (Crenshaw, 1989); *Matrix of domination and interlocking systems of oppression* (Collins, 1990); *Axes of inequality* (Knapp, 2005; Klinger & Knapp, 2005; Yuval-Davis, 2006; Ferree, 2009; Degele I Winker, 2009); *Interdependence of axes of oppression* (Walgenbach, Dietze, Hornscheidt, & Palm, 2007); *Multiple discrimination* (Duclos, 1993; Fredman, 2005; Grabham, 2006; Grabham et al., 2009), *Multiple inequality* (Puar, 2007) and *Assemblies or agencies* (Puar, 2007). (Platero, 2012a, p. 26).

Although all these terms are useful and have idiosyncratic connotations, it is intersectionality that, for this research, best defines the idea to be addressed. A good definition of intersectionality is also provided by this same author, who states that “it can be defined as the variety of structural sources of inequality that maintain reciprocal relationships, emphasizing that gender, ethnicity, class, or sexual orientation [among others], which are constructed social categories and which are interrelated” (Platero, 2012b, p. 2). Here it should be added that all of us occupy an intersection of diverse characteristics and circumstances, and that this is made up not only of situations of oppression, but also of privilege. At times, *the term intersectionality is confused with that of “intersection of vulnerabilities,”* and it is important to highlight this aspect to appreciate the magnitude of this notion (Platero, 2012a, 2012b).

Both Platero and other studies emphasize the idea that intersectionality should not be reduced to listing a set of oppressions that hang over an individual, but that this concept should go further in an attempt to understand and explain how the mechanisms of power work, thus revealing what effect results from each specific case. In this way, it can be found that one of the great contributions of intersectionality signifies that we should not limit ourselves to “adding oppressions” (double, triple, multiple... based also on what has been called “gender axis + other” Platero, 2012b , p. 14), but that *this intersection generates new categories of vulnerability and privilege* that, in turn, make up new types of oppressed or privileged individuals, and, therefore, new tools are required to be able to achieve equality (McCall, 2005; Cho et al., 2013). It is also important that, at least theoretically, some oppressions should not be ranked above others, rather, their study must be horizontal (Hancock, 2007)⁴⁶.

Analyzed from this perspective, intersectionality offers an excellent framework to question ourselves about new identity categories within the systems to which they belong: both the hegemonic and unmarked ones—masculinity, heterosexuality, ability, whiteness, nationality— as well as the problematized ones—femininity, homosexuality, race,

⁴⁶ This notion is problematic when it comes to being applied to Spanish equality laws and plans, which, as we will see, have been structured around the man/woman dichotomy, something that is difficult (and perhaps inconvenient) to suppress at present. In fact, and although this research theoretically supports the non-additive or hierarchical approach, the recommendations proposed in the final part will follow a structure of “Woman + other discriminations” because it is believed that they at least represent a move in the form of an intermediate step toward fully intersectional politics.

immigration and disability (Goñalons Pons & Marx Ferree, 2014). In fact, in *Complexity of Intersectionality*, McCall (2005) asserts that this intersectional tool is one of the most important theoretical paradigms within the new research in gender studies, as it seeks to capture complexity from a multidisciplinary perspective. Therefore, this is a methodology that renounces reductionism and makes the analysis more complex.

To this end, Hancock (2007) makes another of the great contributions to the study of intersectionality, recognizing that there is more than one category of social differentiation to explain inequalities, but that, unlike a multi-focused approach that is limited to adding discriminations, understands that the categories are not stagnant or uniform, but dynamic, dissimilar, and interact with each other, generating hybrid realities or principles of social differentiation by combining more than one category. From this conceptual model, it is therefore extracted that the focus must be placed on power structures (race/ethnicity, social class, gender, sexual orientation, ability...), since, as Rodó de Zárate (2014, 2021) asserts, one must also take into account *how discrimination and the emotions it produces are experienced*, as this is a dynamic and fluid process that, because it is mutable, transforms, reproduces, and even disappears depending on the context. To give an example, an immigrant is only an immigrant when they leave their country, and racism is only experienced in relation to the race that is considered predominant in each place. To give another example, the same can happen with the issue of the veil for Muslim women: depending on the space and moment, some oppressions are generated for wearing it (Catholic or secular contexts) and in others they disappear (Muslim contexts)⁴⁷. Furthermore, it is not even necessary to move from country or culture for the notion of vulnerability to experience fluctuations. As Rodó de Zárate (2014) has shown through his Relief Maps tool, individuals feel more or less integrated (even throughout the same day) depending on the space in which they find themselves and the people they interact with over the course of their daily activities:

I try to take this debate a step forward, by developing what I have called Relief Maps: a new way of collecting, analyzing, and displaying intersectional data. I consider

⁴⁷ This research does not intend to enter into the debate on whether Muslim women wear the veil voluntarily or not, but rather to influence the fact of how a highly symbolic garment of Muslim culture is re-signified depending on the context.

Relief Maps to be a sound tool for studying the Geographies of Intersectionality, as they show the relationship between three dimensions: power structures (the social), lived experience (the psychological) and places (the geographical). By showing some examples of them, I demonstrate how Relief Maps make empirical work on intersectionality possible and how they can take into account both privilege and oppression without using categories in a fixed and rigid way. *Taking the spatial dimension as a central part of the analysis, they show how the relationship between power structures varies depending on places and illustrate how subject formations are done and undone through everyday spaces*⁴⁸.

Therefore, an Arab woman who decides to wear a veil in Europe does not experience the same discomfort at home or meeting other Muslim women in a park (places she considers to be safe) as in the workplace or other spaces where the dominant culture is that of another (usually, in Catalonia, Catholic or secular). This dynamic systematically excludes her, and not only because she is a woman and wears a veil, but also due to other factors such as her lack of knowledge of the language, her skin color, the religion she professes and, if the case, her age or sexual orientation (Mijares & Ramírez, 2008). Therefore, it seems clear that most of the characteristics that generate rejection toward a Muslim woman disappear when we talk about a Spanish, white, able-bodied and heterosexual woman. We will call this group “*typical women*,” of course taking into account that no person is identical to another but that, **within the framework of the sample of women interviewed**, they do not have characteristics that the literature indicates *a priori* that can generate rejection or situations of discrimination. It seems difficult to understand the workplace reality of women without taking into account this multiplicity of factors, because, on top of this, the *workplace* is a place that tends to cause insecurity for vulnerable groups. This happens because it is conceived as a space that is *masculinized* (Connell, 2005; López-Sáez et al., 2008; Sáinz, 2017), *heterosexualized* (Lloren and Parini, 2017) and predominantly *white* (Atewologun & Sealy, 2014), where people they must possess all the necessary—and presumably masculine—*capabilities* to maximize their *productivity* (Connell, 1995; Connell & Messerschmidt, 2005).

⁴⁸ The italics are those of the author of this doctoral thesis.

Chapter IV. Results of the Analysis of the Spanish Legislative Framework for Gender Equality. Equality Policies and Plans

This will present the results of the content review and analysis of the current legislative framework for gender equality, comparing state laws (Law 3/2007 Law 15/2022) and Catalan laws (Law 17/2015), as well as the Royal Decree (901/2020), which regulates equality plans and their registration. Although it is true that the concept of intersectionality permeates multiple spheres of knowledge, it is striking that the business world has not yet echoed this new trend, neither in Spain nor in Barcelona⁴⁹. The issue becomes relevant when taking into consideration that it is key to achieving employment equality that would, in turn, allow these *othered* women to better position themselves in other spheres (social, economic, educational, institutional, political...). With this, in addition, it would be possible to take a step forward to dilute the illusory dichotomy between men and women. Moreover, through this, the mechanisms that prevent achieving real equity in the work sphere could be analyzed in a much more precise way.

4.1. State Situation: Equality Plans and Laws 3/2007 y 15/2022

A good example of this situation is the plans that, as a result of **Organic Law 3/2007** of March 22 for the effective equality of women and men, were compulsorily developed by companies with more than 250 employees in Spain. Although there is a general idea of what equality plans are and what they are for, it is essential to clarify this concept. According to Raquel Gómez Merayo (2017), it is precisely in Article 43 of Organic Law 3/2007 for the Effective Equality of Women and Men where the legal tools are established to “promote women's access to employment and the effective application of the principle of equal treatment and non-discrimination in working conditions between women and men” (p. 24),

⁴⁹ This affirmation comes from the results of this project: “Proposal for the analysis and incorporation of an intersectional perspective in gender equality plans. An approach to the organizations of the provincial area of Barcelona.”

and it is among these measures where the modification of article 85 of the Workers' Statute is found, introducing the obligation to negotiate measures against discrimination against women and/or creating equality plans. The definition found in said law is as follows:

Ordered set of measures, adopted after carrying out a diagnosis of the existing employment situation that aims to achieve equality between women and men and eliminate possible discrimination that could be detected on the basis of sex, establishing the specific objectives to be achieved, the strategies and practices to be adopted to achieve them and the systems for monitoring and evaluating the objectives set. (Art. 46.1)

For Gómez Merayo (2017), it is important to take into account that the diagnosis has a fundamental weight, as the final measures included in the plan will depend on the inequalities that it identifies, and which must be adapted to the idiosyncrasies of each organization. Therefore, “the element that determines the content of the plan is the diagnosis” (p. 25).

Regarding an approach that contemplates multiple vulnerabilities, this law makes a clear reference to the concept of intersectionality, although it does not use the term, establishing as one of its main objectives to have “special consideration with cases of double discrimination and the singular difficulties faced by women who present special vulnerability, such as those belonging to minorities, migrant women and women with disabilities” (Explanatory reasons, point II).

However, the study of how that intention has materialized reveals that it could be considered a failure. The main reason is that it has remained a mere declaration of intent, which neither the Law itself nor the equality plans of the companies have finished applying through concrete measures, as can be verified throughout this work. In addition, it is not only in point II of the Statement of Reasons (see Annex 5) where care is ensured for the victims of multiple discrimination, but also, on repeated occasions, reference is made to the situation of fragility experienced by some groups within that great word *woman*, in which all women are included. The intention to create inclusive legislation is diluted as progress is made in the pages that make up the body of the law.

The other two mentions of this aspect can be read below, together with the one already exposed:

Title II, Public policies for equality. Chapter I, General principles.

Article 14. *General criteria of action of the Public Powers.* [...]

6. Consideration of the unique difficulties in which women from groups of special vulnerability find themselves, such as those belonging to minorities, migrant women, girls, women with disabilities, older women, widows and victims of violence against women, for which the public authorities may also adopt positive action measures.
[...]

Article 20. *Adaptation of statistics and studies.* [...]

c) Design and introduce the necessary indicators and mechanisms that allow the knowledge of the incidence of other variables whose concurrence results in generating situations of multiple discrimination in the different areas of intervention.
[...]

f) Review and, where appropriate, adapt the existing statistical definitions in order to contribute to the recognition and assessment and avoid negative stereotyping of certain groups of women. (Organic Law 3/2007)

While it is true that there seems to be a clear awareness of the intersecting vulnerabilities experienced by some women, there is no other appreciation of how, where, when and why these victims of what they call “double discrimination” should be protected, in the same way that there is no mention of the subject in Chapter III of Title IV (Organic Law 3/2007, *Equality Plans for Companies and Other Measures to Promote Equality*).

We find a similar situation in the recent **Law 15/2022**, although it is true that some progress has been made; for example, an enormous amount of discrimination is listed:

With regard to the community sphere, equal treatment and non-discrimination constitute, since the founding project, one of the basic and essential principles of the European Union that has given rise to an important *acquis* in this matter. Article 2 of the Treaty on the European Union establishes non-discrimination as one of the common values of the Union and the fight against discrimination as one of its objectives. Also, the Charter of Fundamental Rights of the European Union, which enjoys the same legal validity as the EU treaties, proclaims in Article 1 that human dignity is inviolable and, in Article 21, *prohibits “all discrimination,” and, in particular, that exercised for reasons of sex, race, color, ethnic or social origins,*

*genetic characteristics, language, religion or beliefs, political opinions or of any other type, belonging to a national minority, heritage, birth, disability, age or sexual orientation, as well as respect for cultural, religious and linguistic diversity (Article 22), equality between men and women (Article 23) and the right to integration of people with disabilities (Article 26).*⁵⁰ To this end, Article 19 (former Article 13) of the Treaty on the Functioning of the European Union empowers the Council to “adopt appropriate actions to combat discrimination based on sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation.” (Law 15/2022)

There is a very relevant advancement in this Law (15/2022) compared to the previous one (3/2007) and it is that not only is the term **intersectionality** explicitly mentioned:

[...] Member States must continue to intensify their efforts with a view to combating any form of discrimination, such as the existence of reliable data on the discriminatory phenomenon, the adoption of strategies to combat this phenomenon or the approval of legislation that effectively tackles intersectional discrimination. (Law 15/2022, Preamble, Regulatory Framework)

Rather, an effort is made to define **what it is and when it occurs**:

- a) Multiple discrimination occurs when a person is discriminated against simultaneously or consecutively for two or more of the reasons provided for in this law.
- b) Intersectional discrimination occurs when various causes of those provided for in this law coincide or interact, generating a specific form of discrimination.
- c) In cases of multiple and intersectional discrimination, the motivation for the difference in treatment, in the terms of the second paragraph of Article 4, must be given in relation to each of the grounds of discrimination.
- d) Likewise, in cases of multiple and intersectional discrimination, the positive effort measures contemplated in section 7 of this article must attend to the concurrence of the different causes of discrimination. (Ley 15/2022, Art. 6, *Definiciones*)

And paying **special attention**:

It is necessary to highlight in this Title the definition and regulation of multiple and intersectional discrimination and of the positive effort measures appropriate to this

⁵⁰ The italics are those of the author of this doctoral thesis.

specific type of discrimination due to its importance for the development of equality policies aimed at women especially vulnerable to this type of discrimination when any other reason provided by law is added to the reason for discrimination based on sex. (Law 15/2022, Preamble, III. Principles, objectives, means and structure)

While it is true that this recent Law confirms the hypothesis of this research (that intersectional analysis is being implemented at great speed and that it is a much more adequate, complex and effective framework to implement real equality measures), it is also true that a careful analysis of said legislation shows us that it does not fulfill its promise to “contain instruments to address the serious consequences that occur when two or more reasons for discrimination interact in the same person, especially in women” (Law 15/2022, Preamble, III. Principles, Objectives, Means and Structure), as it does not provide specific tools so that companies can apply concrete measures in their equality plans, as we can see in *Article 9. Right to Equal Treatment and Non-Discrimination in the Workplace, Employment for Others*:

1. Limitations, segregations or exclusions may not be established due to the causes provided for in this law for access to employment, public or private, including selection criteria, in training for employment, in professional promotion, in remuneration, working hours and other working conditions, as well as suspension, dismissal or other causes of termination of the employment contract.
2. The criteria and systems for access to employment, public or private, or in working conditions that produce situations of indirect discrimination due to the causes provided for in this law, shall be considered discriminatory.
3. Public employment services, their collaborating entities and employment agencies or authorized entities must specifically ensure respect for the right to equal treatment and no indirect discrimination for reasons provided for in this law, favoring the application of measures to the achievement of such an end as the anonymous curriculum vitae.
4. The Labor and Social Security Inspectorate, under the terms provided in the applicable regulations, must particularly ensure respect for the right to equal treatment and non-discrimination in access to employment and in working conditions. To this end, in the exercise of its function of monitoring and demanding compliance

with social regulations, the Labor and Social Security Inspectorate will include in its integrated annual action plan, as a general scope objective, the development of specific plans on equal treatment and non-discrimination in access to employment and working conditions. Likewise, in workplaces and military establishments, this work will be carried out by the competent bodies of the Ministry of Defense. In the field of public employment, it will be carried out by the general services inspection and the equivalent bodies of the autonomous communities.

5. The employer may not ask about the health conditions of the applicant for the position.

6. Through regulations, employers whose companies have more than 250 workers may be required to publish the salary information necessary to analyze the factors of salary differences, taking into account the conditions or circumstances of Article 2.1. (Law 15/2022, Art. 9)

Therefore, this departs from a very fragile legislative base, as the 2007 Equality Law exposes the fight against double discrimination⁵¹ as one of its main objectives, and the 2022 law exposes the fight against intersectional discrimination, but none of them provide the

⁵¹ There is here the problem of considering the discriminations to be a mathematical formula in which factors can be added or subtracted, that is, in “cumulative” terms (Platero, 2012b, p. 9). This work, following the line of the previous literature review, shares this vision (Crenshaw, 1989, 1991; McCall, 2005; Hancock, 2007; Walby, 2009; Choo & Ferree, 2010; Molina, 2013; Platero, 2012a, 2012b; Coll-Planas & Cruells, 2013; Atewologun & Sealy, 2014; Goñalons Pons & Marx Ferree, 2014; Rodó de Zárate, 2015). The reason is that, as Crenshaw (1989, 1991) explains, the intersection of two oppressions creates a new category (in her case that of “Black woman”) that cannot be reduced to the sum of racism + sexism as previously understood. Policies that speak of oppression in numerical terms greatly simplify the framework for action and are probably not capable of meeting the real needs of people affected by the intersection of various forms of discrimination. The conceptual review carried out by Coll-Planas and Cruells (2013) on this topic is very relevant here:

McCall (2005), Yuval-Davis (2006), Hancock (2007), Marx Ferree (2009) and Winker and Degele (2011) have stressed the need to understand intersectionality not only in terms of the location of individuals or groups in the matrix and propose to understand the inequalities and their intersections in a more dynamic and contextualized way. Along these lines, according to Yuval-Davis (2006: 198), social inequality takes shape at the institutional-organizational, intersubjective, personal, and representative-discursive level, and it always does so in a specific context and historical moment that must be taken into account. In turn, they insist on understanding that these intersections result in a different inequality, thus distancing themselves from additive logic. Applying an intersectional perspective in public policies is presented as the key to achieving greater inclusion to the extent that many more social groups and political problems can be contemplated. However, there is no universalizable application, as the effects of the interaction between axes have a contextual and historical nature. In addition, this perspective must continue to take into account that there are axes of inequality with autonomous and independent effects from other axes (Weldon, 2008) or that significant asymmetries can occur within them between the different inequalities considered (Walby et al., 2012). (p.157)

practical tools practice to do this. Additionally, **it can be concluded from the results that have been extracted from the study of the Barcelona Equality Plans that there is no legal framework in the State that truly promotes the prevention of intersectional discrimination in the workplace.**

4.2. Royal Decree 901/2020, of October 13, Which Regulates Equality Plans and Their Registration and Modifies Royal Decree 713/2010, of May 28, on Registration and Deposit of Collective Labor Covenants and Agreements

During the development of this investigation, two important legislative changes took place: the first being the already analyzed Law 15/2022, of July 12, comprehensive for equal treatment and non-discrimination, but, before that, **Royal Decree 901/2020, of October 13**, had also been published, which fully affected the conception of equality plans, and which, in turn, listed the changes introduced by the Royal Decree-Law 6/2019, of March 1, also published while this doctoral thesis was being carried out:

Royal Decree-Law 6/2019, of March 1, on urgent measures to guarantee equal treatment and opportunities between women and men in employment and occupation, incorporated very significant changes into Organic Law 3/2007, of March 22, for the effective equality of women and men, in terms of equality plans: in the first place, it altered its Article 45.2, ***establishing the obligation that all companies with fifty or more workers prepare and apply an equality plan.***⁵² In this way, the number of companies obligated to have an equality plan was considerably increased, given that previously only companies with more than two hundred and fifty workers had this obligation. In order to expand the number companies obligated to the gradual implementation of the equality plan, a twelfth transitory provision was incorporated into Organic Law 3/2007, of March 22.

⁵² The italics and bold are those of the author of this doctoral thesis.

*Secondly, Royal Decree-Law 6/2019, of March 1, established important details regarding the content of the diagnosis and the equality plan.*⁵³ On the one hand, it enumerated the subjects that had to be compulsorily treated in the diagnosis; on the other hand, it also established that the plan should contain the following elements: (i) diagnosis of the situation, which should be negotiated, if applicable; (ii) objectives to be achieved in connection with the strategies and practices aimed at their achievement, and these measures must be evaluable; (iii) and, in accordance with the unmodified original wording of article 46.1 of Organic Law 3/2007, of March 22, fixed effective systems for monitoring and evaluating the objectives.

*Third, Royal Decree-Law 6/2019, of March 1, established a registry in which all equality plans must be registered. Finally, it ordered the government (by means of the new Article 46.6 of the Organic Law 3/2007, of March 22) to carry out the regulatory development of the diagnosis, the contents, the subjects, the salary audits, the monitoring and evaluation systems of equality plans, as well as the Registry of Equality Plans, in relation to their constitution, characteristics and conditions for registration and access.*⁵⁴ The present royal decree arises to comply with the regulatory development mandate established in Article 46.6 of Organic Law 3/2007, of March 22, in relation to the matters and issues referred to in that precept. (Royal Decree 901/2020, of October 13)

As can be seen, **important changes have been introduced that affect the number of companies that must present (and register) an equality plan, and the contents that must appear in the diagnosis are clearly specified. However, and for the practical purposes of the objective of this project, in the specific section on the regulation of equality plans, no mention has been found of concepts related to intersectionality or that attempt to protect women belonging to vulnerable groups, with the exception of girls and young people and people with disabilities.** It generates a bit of confusion that in this case *young people* (using the Spanish masculine form *los jóvenes*) and *people* (generic term) are spoken of, when in all of the Royal Decree 901/2020 there is an insistence on

⁵³ The italics and bold are those of the author of this doctoral thesis.

⁵⁴ The italics and bold are those of the author of this doctoral thesis.

attacking discrimination *based on sex*. It is interesting to see how the objectives of said Royal Decree (2020) are exposed:

With this royal decree, progress is made in meeting the Sustainable Development Goals (SDGs) of the 2030 Agenda, mainly in SDGs 5 (“Gender Equality”) and 8 (“Decent Work and Economic Growth”), and specifically in the fulfillment of goals 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, and 8.5, that is, in putting an end to all forms of discrimination against women; eliminating all forms of violence against women and girls in the public and private spheres; recognizing the importance of care and promoting co-responsibility; ensuring the full and effective participation of women and equal opportunities for leadership; achieving full and productive employment and decent work for all women and men, including youth and persons with disabilities, as well as equal pay for work of equal value. (Royal Decree 901/2020, point III)

Apart from *people with disabilities*, not a single mention of the characteristics of minority or vulnerable groups of women has been found in this text, which is indicative that neither the Government nor the Ministry of Equality has adopted an intersectional perspective when it comes to legislating against discrimination of women in their jobs. It has introduced some important changes at the level of nomenclature regarding the matter that must be covered by the diagnoses made by the organizations:

- a) Selection and hiring process.
- b) Professional classification.
- c) Training.
- d) Professional promotion.
- e) Working conditions, including salary audits between women and men in accordance with the provisions of Royal Decree 902/2020, of October 13, on equal pay between women and men.
- f) Jointly responsible exercise of the rights of personal, family and work life.
- g) Female underrepresentation.
- h) Remuneration.
- i) Prevention of sexual and gender-based harassment. (Royal Decree 901/2020, Chapter III, Art. 7.1)

Although the concepts to which it alludes are similar to those already contained in the equality plans, an effort to “fine tune” the language and to increasingly specify the realities that must be diagnosed can be perceived. It is also important to mention Royal Decree 902/2020, of October 13, which requires companies pay men and women equally. In the same way, the change of the term *work-life balance*, present in previous laws and decrees, to that of “co-responsible exercise of the rights of personal, family and work life” is notable (Royal Decree 901/2020, Chapter III, Art. 7.1). In any case, it is clear that **the result of this diagnosis only segregates data by sex**, and it is not necessary to collect other types of information that could be relevant to study the composition of companies beyond gender, something that can be seen both in the objectives of this diagnosis and in Annex 7 (Royal Decree 901/2020, *Statistical Sheet of the Equality Plan*):

In any case, if the result of the diagnosis reveals the underrepresentation of people of a certain sex in certain positions or hierarchical levels, the equality plans must include measures to correct it, being able to establish positive action measures in order to eliminate employment segregation of women both horizontally and vertically, thus fulfilling the equality objective of Organic Law 3/2007, of March 22, in accordance with the provisions of Article 11 and Article 17.4 of the Workers’ Statute. (Royal Decree 901/2020, Chapter III, Art. 7.4)

4.3. Situation in Catalonia: Law 17/2015, of 21 of July, Effective Equality of Women and Men

The Catalan Law 17/2015, of July 21, did present different advances with respect to the Organic Law 3/2007, of March 22. It emphasizes “multiple discrimination and situations of disadvantage due to ethnicity, color, ethnic and social origins, genetic characteristics, language, religion, beliefs, political opinions or opinions of any other type, belonging to a minority, skills, birth, disability, age, sexual orientation or economic level” (Law 17/2015, Preamble, para. 5). In addition, the regulations regarding parity are completed, the issue of equality plans is addressed, and attempts are made to reorganize the uses of time and the

special needs of some groups of women, such as those belonging to agricultural sectors or to rural environments (Law 17/2015).

Likewise, it recognizes the right of women to make decisions about their bodies, their sexual orientation and their sexual rights, promotes public policies aimed at repairing the recognition deficit, and seeks to “combat the feminization of poverty, with special attention to situations of greater vulnerability” (Law 17/2015, Chapter 1, Art. 1.2). Definitions against sexist, homophobic, biphobic and transphobic stereotypes are included, as well as a definition of what multiple discrimination is (“the situation in which a woman, because she belongs to other groups that are also often discriminated against, suffers aggravated and specific discrimination,” Law 17/2015, Chapter 1, Art. 2). The obligation of institutions to recognize “differences, singularities and territorial, cultural, ethnic, religious, personal, age, health status, socioeconomic and sexual orientation and identities of women and men without exclusions” is recognized (Law 17/ 2015, Chapter 1, Art. 3) and it is urged to take into account at a statistical level “the situations of women in rural areas,” as well as “groups of women with incidence of factors of discrimination or greater vulnerability” (Law 17/2015, Chapter 2, Article 5).

In the educational field, the construction of an educational framework that respects sexual and affective diversity and knowledge of the ethnic, functional and cultural diversity of the various groups of women is favored (Law 17/2015). In the technological field, the inclusion of women at risk of social or rural exclusion is sought and, although an attempt is made to give economic value to domestic and caregiving work (Law 17/2015), it is not carried out in this section nor is there a single mention of immigrant women, who in recent years have carried an important part of this responsibility as domestic employees. It also highlights the Constitutional Court’s annulment of some articles that refer to equality plans, which deemed that some of this law’s proposals exceeded its powers and overlapped those of the State.

Lastly, this law also refers to the design of comprehensive programs for women in precarious situations and at risk of exclusion, as well as specific programs for immigrant women and those belonging to ethnic minorities (Law 17/2015). The effective equality of women and men with disabilities is also guaranteed with the intention of eliminating gender discrimination and enabling “the expression and guarantee of the rights of women with

disabilities so that they can develop their potential and abilities in society” (Law 17/2015, Chapter 4, Section Four, Art. 47). Article 54, referring to justice, highlights the obligation of penal execution centers to have specific treatment programs for the different groups of women, “with special attention to young women, pregnant women and mothers, as well as transgender people, in accordance with the provisions of this law” (Law 17/2015, Chapter 4, Sixth Section, Art. 54).

Thus, the Catalan law presented a more advanced and inclusive law than that of State law 3/2007 but did not guarantee an intersectional vision on issues related to equality plans. In addition, and before carrying out the analysis of the plans of the provincial area of Barcelona, it should be mentioned that different statistical studies indicate that only between 10% and 30% of the companies were complying with the Equality Law in 2018, according to the data from the consultancy INFORMA D&B S.A.U. (S.M.E.):

Among the companies that must have an Equality Plan (those with more than 250 employees) the proportion is reduced to 11%. In 2013 these percentages were very similar, 11% for companies that present unabbreviated accounts and 10% for those with more than 250 employees. (EmpresaActual, 2018, para. 3)

Synthesis of Results of the 30 Interviews with Women

From the results of the interviews, it can be deduced that the women interviewed have expressed perceiving more negative than positive elements in their companies. Those who view their companies most negatively are foreign and racialized women, followed by typical women. On the contrary, disabled women gave more positive answers about the place where they work.

In general, some topics show that the group of interviewees negatively rates how harassment, professional promotion, work-life balance, knowledge of equality plans, equal participation in jobs, mentors and the organizational structure are experienced in their companies. Regarding the professional framework, spaces, communication [image and language], career choice, working conditions and access to employment, the responses of the interviewees were more divided: some viewed them negatively and others not so much.

Those among the group of foreign interviewees gave negative answers, especially on the issues of professional selection, harassment, organizational structure, spaces, work-life balance, professional promotion, and knowledge of equality plans. This was similar to the racialized interviewees, who especially criticized harassment, spaces, the professional framework, and promotion.

By comparison, the typical women interviewed followed more or less the same pattern, but professional selection was not something they viewed negatively in their companies, as was the case with harassment.

Summary table of the research results in contrast to the research objectives, questions, and hypotheses

Table 17. *Summary of the research results in contrast to the research objectives, questions and hypotheses*

Proposal for the analysis and incorporation of an intersectional perspective in gender equality plans. Approach for the organizations of the provincial area of Barcelona			
OBJECTIVES	RESEARCH QUESTIONS	HYPOTHESES	RESULTS
1. To study the theoretical approaches to the concept of intersectionality applied to the creation and development of equality plans in the provincial area of Barcelona.	1. Are there theoretical approaches to the concept of intersectionality that are applied to the creation and development of equality plans in the provincial area of Barcelona?	1. There are no theoretical approaches to the concept of intersectionality applied to the creation and development of equality plans in the Barcelona area.	1. No relevant research has been found that addresses the concept of intersectionality applied to equality plans in Barcelona.
2. To study how the concept of intersectionality is integrated into the current legislation of the State and Catalonia.	2. Is the concept of intersectionality integrated into the current legislation of the State and Catalonia?	2. The concept of intersectionality is not integrated into the current legislation of the State and Catalonia.	2. The laws of Equality of the State (3/2007 and 15/2022) and Catalonia (17/2015) expose as one of their main objectives the fight against the inequality of women “in a special situation of vulnerability,” and even Law 15/ 2022 mentions and explains the concept of intersectionality, but none provides specific or practical tools to do so within organizations. To this end, Royal Decree (902/2020) does not mention any situation of discrimination or vulnerable groups beyond gender.
3. To study whether the equality plans of the province of Barcelona incorporate an intersectional perspective.	3. Do the equality plans of the province of Barcelona incorporate an intersectional perspective?	3. An intersectional perspective is not incorporated into the equality plans of the province of Barcelona.	3. A very small portion of the equality plans incorporate concepts related to intersectionality: 1/52 in the theoretical introduction, 4/52 in the diagnosis and 5/52 in the measures section. Likewise, there is a general lack of consistency between the theoretical framework and the sections on diagnoses and measurements.
4.a. To know in depth the perceptions of typical, racialized, immigrant, lesbian and disabled women regarding their experiences and employment situations in the provincial area of Barcelona.	4.a. What perceptions do typical, racialized, immigrant, lesbian and disabled women have about their experiences and employment situations in the provincial area of Barcelona?	4.a. Typical, racialized, immigrant, lesbian, and disabled women perceive that they have difficulties in their jobs.	4.a. In general, working women rate their employment situations negatively. Among the worst rate aspects by the group of women we find harassment, promotion, work-life balance, knowledge of equality plans, equal participation and mentors.

OBJECTIVES	RESEARCH QUESTIONS	HYPOTHESES	RESULTS
<p>4.b. To contrast the perceptions of racialized, immigrant, lesbian and disabled women with those of women who do not present any of these characteristics (white, native, heterosexual and without disabilities).</p>	<p>4.b. Are there significant differences between the perceptions of racialized, immigrant, lesbian and disabled women and those of women who do not present any of these characteristics, regarding their experiences and employment situations in the province of Barcelona?</p>	<p>4.b. There are significant differences between the perceptions of racialized, immigrant, lesbian and disabled women and the perceptions of women who do not present any of these characteristics regarding their experiences and employment situations in the province of Barcelona.</p>	<p>4.b. We found different responses depending on the group to which the women belong, discrimination not occurring in the same way for some groups as it does for others.</p>
<p>5. To know in depth the perceptions of human resources managers regarding the difficulties that implementing an intersectional equality plan would entail in their organizations in the provincial area of Barcelona.</p>	<p>5. What perceptions do human resources managers have about the difficulties of implementing an intersectional equality plan in their organizations in the provincial area of Barcelona?</p>	<p>5. Human resource managers in the Barcelona province have ideological reservations, as well as doubts, about the cost/benefit of implementing an equality plan with an intersectional perspective. In addition, they lack the necessary resources to do it, or they would not want to use them in this task.</p>	<p>5. In general, human resources managers express a broad ignorance of the concept of intersectionality, but, in general, they positively rate the intention to implement an equality plan with this perspective. Some representatives of small organizations are concerned about the cost and others think that it is not a priority.</p>
<p>6. To establish a series of recommendations on how to start incorporating an intersectional perspective in the gender equality plans of companies in the provincial area of Barcelona.</p>	<p>6. Is it feasible to recommend the incorporation of an intersectional perspective in the gender equality plans of companies in the provincial area of Barcelona?</p>	<p>6. Recommending that an intersectional perspective be incorporated into the gender equality plans of companies in the provincial area of Barcelona is feasible after analyzing the current situation of said plans and the employment situations of racialized women, immigrants, lesbians, and those with disabilities.</p>	<p>6. This research provides enough information to establish recommendations on how to incorporate an intersectional perspective in the gender equality plans of organizations in the Barcelona province area.</p>

Chapter VIII. Discussion of results and conclusions

In this section, the previously analyzed results will be discussed and the main conclusions of the study will be presented. The same structure as the previous chapters will be followed: analysis of the literature, legislative analysis, analysis of equality plans, analysis of interviews with workers and analysis of interviews with Managers and Human Resources Managers. In addition, the main limitations of the study will be explained, and future lines of research based on them will be proposed.

8.1 Analysis of the Literature

No relevant research has been found within the literature review that links the issue of intersectionality to human resources management, neither in Spain nor in Barcelona. Undoubtedly, many academics have approached the subject, for example, from a point of view that is theoretical (Platero, 2012a; Molina, 2013; Sales Gelabert, 2017), political (Platero, 2012b; Coll-Planas & Cruells, 2013; Barcelona City Council, 2020), legal (Olivella, 2016), social (Solé, 2006; Bela-Lobedde, 2018; Hernández, 2019; García 2021), geographical (Rodó de Zárata, 2014, 2015, 2021) and even occupational (Goñalons Pons & Marx Ferree, 2014; Ceballos, 2015; Muñoz-Comet & Steinmetz, 2020), **but it has not been possible to read studies that deal with the issue of equality plans from an intersectional perspective within the geographical area chosen to carry out this research.** Bearing in mind that the studies by Crenshaw (1989, 1991)—very focused, from their genesis, on the situation of working Black women—are already more than three decades old, it seems that our country, as well as the Catalan region, **is considerably delayed regarding research** that focuses on the inclusion of these women in the labor market.

8.2. Legislative Analysis

The current legislation **is set upon a very fragile basis**, as the Organic Law of Equality (3/2007, of March 22) sets out as one of its main objectives the fight against

inequality of “women who present special vulnerability” (Exposition of reasons, point II, para. 3), but it does not provide theoretical or practical tools to do so. The Catalan law seems more advanced and inclusive (Law 17/2015, of July 21), although it does not guarantee an intersectional vision on issues related to equality plans. Finally, this research has concluded that the very recent Law 15/2022, of July 12 is a similar case, as, although it mentions and even defines the concept of intersectionality and encourages organizations to take it into account, it similarly fails to provide a specific procedure for how its implementation should be carried out. Likewise, Royal Decree 901/2020, of October 13, adds no new information related to this issue; thus, it is understood that, although there is currently **a political desire** to continue advancing the inclusion of women intersected by multiple situations of vulnerability in the labor market, **plausible tools and procedures to do so still need to be defined.**

8.3. Analysis of Equality Plans

We can see that the 52 organizations whose equality plans have been analyzed are distributed between the municipal area of Barcelona and different parts of the province. The fact that the *Generalitat* has decided to jointly publish the plans of **companies and foundations** has a significant impact on this research, as **they are not assimilable figures at a legal level.** However, this comparison has been useful to clarify the point in time in which the intersectional perspective finds itself within the world of Barcelona organizations. In fact, in the set of plans analyzed, there is an overrepresentation of “health and social service activities” (many of them carried out by foundations), and this seems to indicate that: 1) the fact that the *Generalitat* forces the presentation of an equality plan when **public subsidies** are received motivates organizations to write it and publish it; however, it also seems to indicate that 2) many Barcelona organizations that are not in this situation **do not have a special interest** in the design and publication of this content.

Regarding the composition of these companies, there is a clear **predominance of feminized organizations** (or with a greater number of female workers, at least 70% according to Milagros Sáinz, 2007) within the foundations, mostly dedicated to care and integration of people with physical or mental disabilities, as well as residences and

organizations dedicated to education. Although parity between men and women is too broad a topic to deal with in this thesis, it will be pointed out that it is just as important to include women in typically masculine careers as it is to increase the presence of men in typically feminine careers, as the issue of gender roles should be addressed from both fronts. There is an enormous disparity in some of the organizations, whose female workers come to represent more than 90% of the total workforce. The dynamic is repeated when organizations with a higher percentage of men than women are analyzed, predominantly in those dedicated to transport, engineering, technology and storage, functions normally associated with masculinity due to their technicality, spatial skills and high physical demand, in addition to being areas that generally have better salaries.

We can say that the **concept of intersectionality** is an absolutely **token** idea, as it only appears theoretically (for example, in the introduction) in one of the 52 plans, and that the organizations analyzed lack this type of perspective when generating and implementing their equality policies. There are mentions of other situations of vulnerability (11) that go beyond gender, with race (15) and religion (15) being the most cited, followed by disability (14), opinion (10) and nationality (10), but only in the case of the latter do we find an approach that makes explicit reference to women with disabilities (2). The other mentions are addressed to both men and women, and, therefore, **there is a lack of an intersectional or a multiple discrimination theoretical perspective**. In addition, the fact that these situations are included in reference to Human Rights or the Equality Law seems to indicate that there is no true awareness of the situation experienced by these people; rather, they are added in the wording in an automatic way.

In fact, there is a **lack of consistency** between the theoretical introduction of the plans and their diagnoses, since only four of them incorporate a variable beyond gender in the latter. Two plans include in their diagnoses specific data on women with disabilities and another two on immigrant women; thus, we would be talking about four out of a total of 52. This indicates that awareness of the fact that women can find themselves in different situations of vulnerability is still token in nature (7.6%), but this awareness is already **beginning to appear** in some settings.

Regarding the *measures* that these organizations claim to carry out, we found an intersectional perspective in five of the plans. Of these five organizations, four are

foundations and one is a residency, so it could be said that this type of organization is more sensitive to the issue. The Joia Private Foundation is the one that comes closest to a potential incorporation of intersectionality, including diagnosis and exclusive measures for women with disabilities; thus, said entity was contacted directly to better understand why. Of the organizations examined, **none incorporate an intersectional perspective among their measures**, although efforts to alleviate the effects of some contexts of vulnerability do appear (without taking gender into account), among which disability (11), race (6) and religion (6) are highlighted.

The double **gender/disability** discrimination (*disabled woman*) is undoubtedly the one that takes on the greatest relevance among these measures. This shows that there is greater awareness of this group's vulnerability, perhaps in part because the protection of their rights has been more present in Spanish legislation (Jiménez & Huete, 2010). Other relevant groups (in percentage of population), such as **immigrant women**, are not mentioned; no measure is dedicated to them in the 52 equality plans, despite the fact that the 2007 equality laws (Organic Law 3/2007), the Catalan law of 2015 (Law 17/2015) and Law 15/2022 mention them as a **particularly vulnerable sector** among the female gender.

To conclude to this section, it could be said that there is a lack of consistency between the *introduction or framework*, the *diagnosis* and the *measures* in the equality plans of these organizations. **Organizations are not consistent** in this aspect, and it is understood that the greatest effort to incorporate an intersectional perspective requires a diagnosis, which is where new variables of vulnerability are really included. Foundations make up a more sensitive type of organization than companies, and within them an awareness that women can find themselves in multiple situations of vulnerability at the same time is beginning to emerge. Depending on the context, this could be very relevant. For example, occupations related to cleaning, housework or care are not only highly feminized or unstable, as we have seen in the introduction (Sáinz, 2007, 2017; López-Sáez et al., 2008; Castaño, 2011; López-Sáez et al., 2011; Lacosse et al., 2016), but are also performed by a large number of immigrant women (Vergara Ceballos, 2015). In organizations of this type, it is essential to develop an intersectional diagnosis, as the greatest inequalities do not necessarily occur between men and women (which do also occur), but, perhaps, between women who are immigrants and those who are not. **It is not even possible to propose hypotheses**, because,

as can be seen, there is no data collection that allows knowing, at the very least, the number of immigrant women who carry out these tasks within each organization.

8.4. Interviews with Working Women

The set of responses shows that the women interviewed tend to assess their employment situation **negatively**. This could imply that, as indicated by the literature (Walby, 1989; Subirats, 1998, 2013; Simón Rodríguez, 2008; Iglesias & Llorente, 2010; Nuño, 2010; Durán, 2012; Cruz, 2014, Beard, 2014, 2017; Marugán, 2017; Sáinz, 2017; Cebrián, 2018, Durán, 2018; Ficapal et al., 2018; Vargas & Huerta, 2018; INE, 2021) and institutional entities (Population Division of the UN Department of Economic and Social Affairs, 2019; ICD, 2020; UNFPA, 2020), there are still numerous **inequalities** based on gender that are perceived as such by the interviewees in this sample. The responses of the group of **disabled women** are striking, as they demonstrate a **very different pattern** from the rest of the groups, with mostly positive responses to the different efforts and policies of their organizations.

Regarding the aspects **rated most negatively** by the group of women, taking into account both the number of negative responses and their intensity, we find harassment in first place, followed by professional promotion, work-life balance, knowledge of equality plans, equal participation in jobs and mentors. These results, which are consistent with the literature (ICD, 2020), show that the interviewees still systematically perceive 1) cases of harassment in their organizations (Ordás Berciano, 2017), 2) they do not have high expectations of growing within their companies (Ficapal et al., 2018), 3) express difficulties in balancing their personal life with work (Aragón Gómez, 2017), 4) observe gender biases (López-Sáez et al., 2008; Sáinz, 2007, 2017; Sáinz et al., 2020) and 5) they do not have sufficient mentors (Botella et al., 2020;), in addition to 6) being unaware of the equality policies of their companies (Blázquez Agudo, 2017).

The aspects rated lowest by *foreign women* are the professional framework and/or assessment of jobs, harassment, the organizational structure, spaces, work-life balance and professional promotion, while they give more positive responses about career choices. These women express feeling enormous **difficulties in finding a job** when they do not have a work

permit, something that continues dragging them down in the form of **overqualification** throughout their subsequent working career, as they normally perform tasks that are far below their abilities and/or level of education. All of this is added to the difficulties they experience in understanding the Spanish language or, failing that, Catalan, as well as the discrimination they suffer for having an accent that is different from the one that is considered normative in Spain. In addition, they express being victims of abusive behavior by employers who say that, on occasion, they hire foreign women precisely because they are aware of their **vulnerability**, displaying more aggressive attitudes towards them than towards native people, and, therefore, these women rate the structure of their organizations very negatively. On the other hand, they express greater **difficulty in balancing life and work**, due to the fact that, as their families are often in other countries, they lack a support network that helps them work and care for their children at the same time. Likewise, they mention problems in obtaining **scholarships or grants** that are only intended for native people, even when they carry out their work in highly masculinized STEM fields.

Racialized women rate the levels of harassment in their organizations, spaces, professional framework and/or evaluation of jobs, and mentors negatively. Many of them claim to have felt **sexualized and/or exoticized** in their jobs, as well as having heard racist comments (both from colleagues and, especially, from clients), which makes them feel **unsafe** in some workplaces. In addition, they highlight having been victims of the **stereotypes** that fall on immigrant women, even if they were born in Catalonia, and they say they are tired of constantly explaining that they are Catalan, and that, therefore, they speak Catalan. On the other hand, they do not find work mentors, nor even people with whom they can identify or who resemble them, which gives them a **deep sense of uprooting**, as they say they do not feel integrated either in Spain, where they were born, or in their families' countries of origin. However, they believe that many of their job limitations (work-life balance, maternity, promotion, salary gap) are a direct consequence of their gender and not so much of the fact of being racialized.

“Typical” women rate aspects related to **harassment**, organizational structure, equal participation in jobs, work-life balance and professional promotion worse. Some of them draw attention to how highly feminized environments are generators of harassment by some women against others, which suggests that there is a serious **lack of sorority** in workplaces.

Many of these criticisms attack their **physiques** or the way they dress, and, although these criticisms are sometimes also received by men, the interviewees attribute them fundamentally to their gender as female, alluding, however, to the **infantilization** that men make them feel, a topic upon which practically all the women interviewed agree, especially when they are young, which adds extra **pressure** to demonstrate their worth and abilities. It is understood that the rest of the women interviewed are also vulnerable to this type of behavior, but they touched more on aspects related to their skin color, nationality, disability or sexual orientation. It could also be suggested that, as this is a study on perceptions, “typical” women are more **empowered** than other groups, especially disabled women, which makes them **more demanding and critical** of their work situations. They perceive in a very high percentage that management positions are taken over by men even when women are the majority (for example, in schools) and express that there are still **gender biases** when assessing the distribution of organizations, with more technical positions for men and more positions associated with care for women. In addition, they show a high degree of **apathy** towards professional promotion, either because their organizations do not have enough of a structure to offer them higher positions, or because they shy away from having greater responsibility within their teams. They also affirm that, generally, it is women who are responsible for domestic chores and caring for children, which implies an **unpaid** mental and physical burden that affects their work.

Women with a *low educational level* rate aspects related to harassment, work-life balance and professional promotion negatively. This is consistent with their traits, as, due to the type of work that their training allows them to perform, they have **worse hours and more physical and face-to-face jobs**, which prevent them, to a greater extent than other interviewees, from **balancing** caring for their families with work. The same occurs in the case of professional **promotion**, as it is difficult to access higher positions than the ones they have, and many of them, who are also of advanced age, show a clear lack of interest in the possibility of a promotion.

Lesbians rate aspects related to harassment, equal participation in jobs, their professional framework and/or assessment of jobs, the organizational structure and spaces negatively. Many of them have heard **homophobic comments**, although in most cases directed at colleagues or people who were no longer part of their organization, but which

have made them internalize that sexual-affective diversity is not well received in their work environment. For this reason, a theme shared by these women is the **lack of visibility** they suffer in their organizations, which sometimes makes them feel uncomfortable, especially when they have to face processes such as **motherhood**, at which point they think they must definitively make public their affective sexual orientation to request the pertinent leave. They also show a higher predisposition to perceiving unequal participation both at work and at home, especially among heterosexual couples in their environment, perhaps due to the fact that they believe that they organize themselves more equitably with the women with whom they live.

Disabled women present perhaps the most surprising ratings of this research: although it is true that many of them perceive aspects related to **professional promotion, harassment or work-life balance** as **negative**, they also rate **very positively** some issues that attract attention, such as the **organizational structure**, its working conditions, equal participation in jobs, **communication [image and language] and the professional framework and/or evaluation of jobs**. Regarding these latter issues, these women have given quite positive answers to the questions raised by the research. Although many of them do not even consider promotions, or limit themselves because they think that their disability would not allow them to carry out more complex tasks, they do not perceive in any case that their work is undervalued or that they are overqualified for the work they do, nor do they perceive a non-inclusive language with regard to themselves. In addition, they are generally satisfied with their working conditions and think that all people participate in the same way in the workplace. Many of them express a feeling of **gratitude** for the mere fact of being able to work and because both organizations and colleagues help them and make them feel fully integrated. These results can have **several interpretations**. On the one hand, disabled women suffer a process of **disempowerment** in the labor market, that is to say, they do not see themselves as capable of carrying out complex tasks and this leads them to greater conformity due to the acceptance of the right that they currently enjoy, perhaps thinking that they cannot demand anything from their organizations beyond being offered a job. On the other hand, it could be construed that **inclusion policies for disabled people**, which have a broader reach than for other groups in our country (Jiménez & Huete, 2010), **are working**. They, themselves, mention as great benefits the fact that it is mandatory to hire 2% of

disabled people, that a smaller amount of income tax is withheld from them, and that there are foundations dedicated to incorporating them into the job market. In addition, as was also seen in the analysis of the equality plans, **organizations seem to have a greater awareness** of the difficulties that these women experience in their jobs, which could have a positive impact on their well-being and job satisfaction. A third possibility could be that these phenomena occur simultaneously, with which we could witness a *disempowerment* of disabled women at the same time as a notable success of inclusion policies.

8.5. Interviews with Human Resource Managers

The people in charge of managing the human resources departments of their organizations **show a vast ignorance of the concepts of intersectionality and double/multiple discrimination**, which indicates that this concept, coined by Kimberlé Crenshaw more than 30 years ago (1989), has not yet caught on in senior management of the provincial area of Barcelona.

Regarding the assessment of the equality policies that are employed in their organizations, two interviewees highlight the parity in the selection, the adjustment of salaries between men and women, and the attempt to promote the latter to management positions, as well as the existence of different teams that are in charge of improving the processes related to this topic. One interviewee highlights the difficulty of meeting the objectives due to the lack of women in his sector, while two others affirm that either there are no such policies or *there are more important problems*. One interviewee assures that parity between men and women is not a problem within her sector (education), although she admits that no attention has been paid to other groups that could form part of the team. This shows that **the application of equality policies is very heterogeneous** among the different organizations of the people interviewed.

The objectives of a potential equality plan with an intersectional perspective are valued positively by four of the six interviewees. The intention to promote diversity and help vulnerable people is respected, but attention is also drawn to the **difference between the writing** of policies and their actual **implementation**. One interviewee affirms that his company is already working on it, while two others affirm that it is not “their priority” or

that the issue is “tiring,” and meritocracy should prevail over the characteristics of the workers. This shows that, in general, the objectives of this type of plan are well received among the human resources senior Managers who were interviewed.

There is a clear **division of opinions** regarding the necessary **personnel** (three interviewees see it as a difficulty and another three value it positively). In these answers, a clear **relationship with the size of the organizations** can be seen: Managers who work in large organizations state that they either have the necessary human resources or could get them, while those who work in smaller organizations evaluate this as *very difficult* or *impossible*. This shows that there is a close relationship between the size of the company and the possibility of obtaining the necessary resources to implement an equality plan with an intersectional perspective. Something very similar occurs with the assessment of **material resources**. Interviewees who represent very large organizations say that the costs would not be a problem for their companies, while one interviewee says that “cost is always a problem for everything.” Three of the interviewees warn that the **investment** required to implement a plan of this type would be the **main drawback** for their organizations. Therefore, the ability of organizations to incorporate more complex equality policies depends on their own structure, the largest ones and those with the most resources being the most likely to implement them.

Among the answers to the question of which elements would make implementing an equality plan with an intersectional perspective **more difficult**, the interviewees point out a possible *reluctance* on the part of some members of their organization, as well as the problems that this could generate in the relationships with their clients, or even the ability to find employees to fit some very specific profiles. They also highlight the **lack of economic resources**, the **slowness** with which some departments change their **culture** or even the biases of some male and female candidates who assume that their gender is closely related to the type of task they must perform. Therefore, there are multiple difficulties that organizations would have to face if they decided to incorporate an intersectional perspective into their equality policies.

All of the candidates have also shown **concern about the methodological challenges**. They highlight the difficulty in obtaining data from employees that have, until now, been confidential; the lack of commitment from middle Managers, who would be a

fundamental core for the application of these measures; the lack of public funding; the quantification of the number of people belonging to diverse groups; the resistance of men to perform feminized tasks; and, finally, the difficulty of posting job offers that conform to these policies. Therefore, and although not all interviewees mention methodological difficulties *per se*, it could be said that **the implementation of an intersectional equality plan would bring challenges for a large number of organizations.**

Regarding the final question, which sought to understand to what extent these people have a firm commitment to equality policies, it is noted that two of them consider them to be fair and necessary; they think that they would contribute to creating a more open, pluralistic and creative environment, and believe that their organizations are also committed to the issue; two people believe that such a plan would be “useful but idyllic,” or that it has laudable intentions but calls for adaptations that are too great; and finally, two people say that it is not “useful or necessary” or that “there are much more important things to worry about.” Therefore, **different levels of commitment** are noted, ranging from people who believe that an equality plan of these characteristics is absolutely necessary to those of people who believe it to be useless.

8.6. Limitations of the Study

This study had **numerous limitations**, which, as will be explained in more detail below, **greatly shorten the scope of the results and the conclusions** that we can draw.

In the first place, it should be noted that this study is **eminently qualitative**, which implies a **clear methodological limitation**: it would have been advisable to carry out surveys (or other methods of quantitative analysis) with a large number of men and women so that, after having analyzed the results with powerful statistical tools, an interview script more directed at issues that would have previously been identified as noteworthy could have been created. In addition, **a greater number of human resources Managers** could have been interviewed to achieve a more balanced perspective, and even more in-depth interviews with this population could have been carried out after a quantitative analysis through surveys and statistical analyses.

In this sense, it should be noted that the researcher's training, both at the level of studies and previous academic publications, had been developed within the field of the Humanities. Although there are some similarities between, for example, the thematic analysis of literary texts and that of semi-structured interviews, the decision was made to carry out this project adjacent to **organizational psychology**, knowing in advance that it would entail an added difficulty. However, this immersion in the Social Sciences was conceived from the beginning as a **challenge**, as well as an excellent **opportunity** to broaden knowledge and understand the world in a **holistic** way. In fact, in what is already beginning to be considered the post-COVID-19 era, both in companies and in the academic field, **multidisciplinary profiles** are gaining ground—the profile of someone who is an expert in one field but is capable of performing in different spheres of knowledge, as well as skillfully adapting to changes, which does not mean that having this profile renders **familiarizing oneself with these research methodologies** free of challenge.

In the same way, intersectionality is a concept that, from its genesis, tends to **break down barriers** and not to create compartmentalized categories. For this reason, it would have been advisable to interview both *typical men* and those crossed by different situations of vulnerability. Let us remember that “all people are located in all axes of inequality and privilege” (Rodó de Zárata, 2021, p. 209), and that, although this study has focused on amplifying the scope of equality plans between women and men, a fundamental part of the population is being set aside here. They, too, suffer different labor discriminations that, in most cases, are not being attended to.

In fact, another of the methodological difficulties has consisted precisely in how to jump from a single-issue perspective (Coll-Planas & Cruells, 2013) to an intersectional one. This investigation is aware that many of its fragments could be labeled as “**additive**” or “**positivist**,” but the idea of modifying the structure of equality plans to the point of moving women from the central position was considered **implausible**. This work was born with the intention of having a **practical application**, and the proposal of a completely intersectional plan seems to be far from the Spanish reality of the moment, although it is considered to be the ultimate and fundamental objective of the line of research that is being opened. In addition, the danger of women’s needs becoming secondary has thus been avoided, as, although other groups (including some men) also suffer from situations of vulnerability that

require attention, the intention of this study is to **add an intersectional perspective** to the current plans for equality between women and men and not so much to propose a completely disruptive line.

In addition, due to the complexity that this type of study represents (Mcall, 2005; Hancock, 2007; Walby, 2009; Choo & Ferree, 2010; Platero, 2012a, 2012b; Coll-Planas & Cruells, 2013; Molina, 2013; Atewologun & Sealy, 2014) **it has only been possible to attend to four situations of vulnerability that go beyond gender** (origin, racialization, sexual-affective orientation and disability), leaving aside many others that also generate inequalities in the context of the labor market. Moreover, a complete intersectional analysis would have attended, within the framework of the interviewees themselves, to **all the possible axes of discrimination and privilege** and not only to the *confluence of gender + 1*. Said choice was always aimed at seeking a representative sample of the phenomenon of intersectionality, but it can still be considered arbitrary, as personal interest, previous literature and the greater representation of said minorities in society were the reasons that led to choosing these axes of inequality. It is true that others that the researcher considered equally important could have been chosen, but this study could not cover them all, so it is proposed that they be addressed in subsequent research.

Regarding the choice of the **52 equality plans** analyzed, the **sample itself limits the scope and possible implications** of this study, as they were plans voluntarily ceded by Catalan organizations, many of which receive aid as a result of their social function. This gives rise to a percentage of plans that is highly representative of foundations, which are not legally comparable to companies, although it is true that it is precisely these that, due to their intrinsic relationship with care, seem more inclined to gradually incorporate concepts related to intersectionality. During the course of this project, there have been **important legislative changes**, which, although it is true that they slightly modified the first results (since the initial hypothesis was that no references to intersectionality would be found in Spanish or Catalan laws, something that changed with Law 15/2022), have not prevented the most relevant hypothesis of the study from being fulfilled: that the current legislation does not provide specific tools or practices to incorporate intersectionality in the equality plans of the **Barcelona** area. That said, it is interesting to mention that this study has focused on a **very specific area** (the province of Barcelona), which is, in itself, enormously complex,

cosmopolitan, and difficult to represent in an investigation of these characteristics. Therefore, **the conclusions cannot be extrapolated** to other territories of Spain with very different characteristics, and not even to areas of Catalonia whose population densities and less urban characteristics greatly differentiate them from the capital.

Finally, it should be noted that this project is part of a program that was very **innovative** at the time: the possibility of completing a doctorate completely **online and part-time, without the possibility of a scholarship or funding** from the University, which reserved these aids for their face-to-face students. Let us remember that this aspect has evolved very quickly as a result of the COVID-19 pandemic that we have suffered, but, back in 2016, it was almost impossible to find programs of this type in Spain. **The lack of face-to-face contact** with the directors of the project, as well as with the research group or even with other doctoral students has been an **obvious limitation** for its development, which, moreover, has had to be carried out during free and/or vacation time for a researcher who, for most of these five years, has had **two jobs**, one part-time, as an assistant professor at the UOC, and the other full-time, as a worker in the human resources sphere at an American aviation company. This situation undoubtedly reduces **the expectations that are normally posed to projects that are financed** and whose authors carry out **face-to-face and full-time programs**, although it is true that directing the Final Master's Projects has meant great learning for the doctoral student, as, through the explanations to his tutors and thanks to being "on the other side of the barrier (e.g., courts)" has been able to greatly refine his research skills.

8.7. Futures Lines of Research

The effort required to point out the limitations of the study has its reward in that it is precisely those lines that have been left *open* that will have to be taken up in subsequent research. The first one should be aimed at a **quantitative statistical analysis** of both the **general population** (men and women), in addition to **workers** and human resource **Managers**, to identify the perceptions of these population groups regarding their employment situation and how this converges with different axes of vulnerability, adding the **context** of said respondents, as well. In addition, a project similar to this one should be

repeated with groups of **men**, taking into account at least two axes of inequality (as, otherwise, the research would be focusing on a single issue, and there is already quality research in this field). Later, these results could be compared with those of this research to see to what extent gender, a central element of this study, has an essential importance in equality policies or if it could be gradually replaced by intersectional equality measures that are more horizontal and less hierarchical.

Another very necessary requirement would be to **expand the number of situations of vulnerability studied** to see if the effects and conclusions continue to be repeated with women who are, for example, of advanced age, are pregnant, form single-parent families, live in a rural area, are trans, are victims of violence against women, profess non-normative religions, have low academic training, have bodies that do not correspond to a Western aesthetic canon, do not speak the official language or belong to the working class, among many other characteristics and concepts of which we may not even be aware yet.

Equality studies and proposals that adopt a fully intersectional perspective and gradually **abandon the additive dynamic** also seem necessary. This is considered to be an intermediate stage between the current situation and the one that could better represent the complex social and occupational reality of Barcelona.

Finally, the **radius of action** should be expanded with studies that focus on other areas of Catalonia and, later, the rest of Spain. The idiosyncrasy of the province that we have studied suggests that the perception of these issues probably differs depending on the geographical context that is analyzed; thus, research is needed in all communities and in smaller cities and towns.

Something noteworthy—and which underscores the practical importance of this project—is that the PhD student’s work experience in the **United States** has allowed him to see **that the concept of intersectionality is already reaching the workplace through the Diversity, Equity, and Inclusion departments from English-speaking areas**. Furthermore, he has been in charge of socializing the term in his company and even proposing talks, events and human resources policies with an intersectional perspective⁵⁵.

⁵⁵ The doctoral student, who is now trying to implement an intersectional perspective in the Training and Development area of his company, is also one of the Professional Development Leaders (Chair of Professional Development) of the Hispanic Population Support Group of the same organization. The so-called Employee Resource Groups (ERGs) are support groups for minorities or underrepresented populations

This fact, which was almost unthinkable when the research began, indicates several important points:

- That it is probable (and expected) that the dynamic will spread to the rest of Europe and Spain, although it is true that the complexity of American culture makes it a perfect breeding ground for the application of this perspective.
- That companies are beginning to realize the enormous value that an analysis of this type brings, which takes this thesis out of the purely academic field and turns it into a solid strategy that can be applied in all professional fields.
- That this project will always be a work in progress because the equality plans (both in the United States and in Spain) must be updated periodically, and, seeing that Law 15/2022 has relatively vigorously incorporated the concept of intersectionality, it is very likely that the number of documents that mention it or that even apply measures with this perspective will gradually increase over the next few years.
- That some fields, such as the university environment, are already applying an intersectional perspective, as demonstrated by Rachel Palmén and Jörg Muller in *A Community of Practice Approach to Improving Gender Equality in Research* (2022). This means the paradigm shift has begun, and it is a logical path to think that this change is taking place in organizations such as universities, which are much more agile, open, and receptive to change than public and private companies. This publication mentions, for example, the INSPIRE project, which aims to achieve greater inclusiveness in the fields of research and innovation. It is also probable (and expected) that this paradigm shift will spread from the most flexible and advanced institutions (in this case the universities) to other more rigid and less innovative areas in this regard, such as the aforementioned private companies.

in the United States, and both from this position and from the previous one (Diversity, Equity, and Inclusion [DEI] Officer) this researcher is trying to organize events and develop business policies among these different groups (African Americans, Asians, veterans, people with disabilities, women, Native Americans, etc.), which is the first step in a future fully intersectional collaboration in the work sphere.

Chapter IX. Suggestions for Incorporating an Intersectional Perspective into Equality Plans

In this chapter, a series of suggestions will be presented to incorporate an intersectional perspective into the equality plans of the provincial area of Barcelona, all of them based on the results and conclusions drawn from this study. A series of phases will also be proposed to agree upon, schedule, implement and evaluate these measures.

9.1. Academic Research and Legislation

As it has been possible to verify throughout the study, in Catalonia there are still numerous situations of employment discrimination linked to gender, which are aggravated or amplified when women are in other contexts of vulnerability related to their origin, skin color, sexual-affective orientation or disability. Although there is a considerable amount of 1) academic literature, 2) legislation, and 3) equality plans that address the issue of labor inequality between men and women, the results of this project seem to confirm that the same is not the case when trying to broaden the focus toward other types of vulnerabilities that intersect with gender.

Undoubtedly, the first measure would be to try to understand what these inequalities are, as there is not even enough information or data available to assess their scope. This could be solved with **greater funding for projects and research groups** that, within gender studies, desire to dedicate their careers to deepening their knowledge of how intersectionality operates within the Catalan labor market. Budgets (both state and community) for issues related to equality between men and women have increased significantly in recent decades, and yet we still lag considerably behind countries like the United States or England, where concepts related to intersectionality have been operating in relation to the labor market for decades.

Secondly, it would be essential for there to be a **legislative framework** that includes not only the existence of vulnerabilities that go beyond gender, but also invites companies to create equality plans that include more variables, not only theoretically, but also in terms of their diagnoses and actions⁵⁶. If the laws were to continue to allude to an exclusive differentiation by sex, **the advances would only reach a specific group of women**, rather than being distributed equally among the different groups. Therefore, public institutions are the ones that must indicate what should be included in the equality plans of companies and in what way. Due to the limitation of this study, we urge institutions to introduce into law parameters related to, at least, situations of disability, racialization, sexual-affective orientation and women's and men's countries of origin, and that these data and proposals adopt an intersectional perspective (that is, they do not analyze gender on the one hand and these situations of vulnerability on the other, but instead make an effort to carry out a joint analysis). When subsequent studies draw reliable conclusions about other vulnerability contexts, these parameters should also be included. In this sense, and according to the impressions shared by the interviewed human resources Managers, it must be taken into account that **smaller organizations have fewer possibilities of implementing this type of project**. Therefore, it would be advisable to start with very large organizations (for example, those with more than 500 employees), and suggest that they include **new parameters and efforts with an intersectional perspective**, as it is understood that they have more resources to do so than the medium-sized and small companies. In the same way that the 2020 Decree lowered the number of employees that companies with mandatory equality plans had to have (50), the same could be done with the inclusion of an intersectional perspective: start with very large companies and gradually propose incorporation into smaller companies. Likewise, it would be recommendable that **public administration** take the initiative through two

⁵⁶ As noted above, this plan is intended to incorporate an intersectional perspective into current gender equality plans. Although a large part of the literature is positioned against the hierarchization and/or addition of oppressions, this study does not believe that, today, a plan that decentralizes gender as a principal element of the plans can be implemented in Spain.

Therefore, and considering this proposal as an intermediate stage between the current situation and the ideal situation, we establish a plan where the gender of women will be the central element, but where other situations that problematize their labor integration will be taken into account. In the same way, this prevents from entering into the debate the question of to what extent a totally intersectional plan would blur the needs of women in the labor market. Undoubtedly, and once this plan has been implemented and its effectiveness verified, the objective of subsequent research must be to establish an equality plan for all workers, taking into account the multiplicity of situations of vulnerability and privilege that they experience.

fundamental actions: 1) that they, themselves, be **pioneers** in the creation of this type of more inclusive policies, as they have the necessary resources and capacity to do so, and, furthermore, it would be incongruous to demand it from the private sector and not do the same in the public sector; and 2) dedicate a part of the **budget** allocated to equality policies to financially helping private organizations incorporate these plans, as the Managers interviewed ensure that the cost of such implementation represents one of the greatest challenges.

Regarding the structure of the equality plans *per se*, a series of recommendations are made below to include the intersectional perspective, all of which are based on the results obtained in this project.

9.2. Proposal for the Different Phases of an Equality Plan with an Intersectional Perspective

Phase 1: Organizational Commitment

It seems necessary that both the management of the company and the Human Resources department understand and share the need to establish an equality plan with an intersectional perspective. An **agreement** in writing could be adopted that recognizes situations of vulnerability beyond gender, as well as the need to create efforts to alleviate them. It must also be understood that both diversity and inclusion and equity are fundamental elements of our society, which is increasingly cosmopolitan and pluralistic. This type of program does not have to be seen as an expense, but rather as a social investment that will allow for the creation of more complex structures, especially in larger companies that seek to become benchmarks for equality. Furthermore, in a scenario of global competitiveness, companies should not allow themselves to waste the talent of women who have fewer opportunities. A list of situations of vulnerability that may affect the performance of working women could be established. Thus, and without an all-encompassing spirit, but only as a recommendation, we propose that the following situations be kept in mind when committing

to drafting an intersectional plan, with no intention of hierarchizing or prioritizing them (the four that this project has analyzed and others that are assumed as such⁵⁷):

- Racialized women
- Immigrant women
- Women with physical disabilities
- Women with diverse sexual orientations
- Women with intellectual disabilities
- Older women
- Women with physical illnesses
- Women with mental illnesses
- Neurodivergent women
- Women of childbearing age
- Pregnant women
- Trans women
- Women without legal documentation to reside and work
- Women at risk of socioeconomic exclusion
- Women with low education level
- Victims of violence against women
- Women who practice diverse religions
- Women from rural areas
- Women with a low level of computer technology skills
- Women who speak other languages or who speak Spanish or Catalan as a second language
- Mothers who are single, widowed, divorced, or who have chosen to have children on their own
- Women with diverse ideologies
- Women whose bodies do not meet the prevailing aesthetic parameters

⁵⁷ In the event that any organization came to this research with the intention of implementing intersectional equality policies, it must be taken into account that the only situations of vulnerability that have been worked with are the first four, and that studies are needed on the others to verify that they really are such.

Organizations could **commit themselves**, in writing, to being aware of the consequences of these or other situations of vulnerability associated with being a woman, as well as incorporate the inclusion of these groups of women into their general objectives. In addition, the necessary material and human resources should be provided to carry out the efforts required by this plan⁵⁸.

Phase 2: Permanent Equality Committee or Commission

Based on the fact that the concept of intersectionality would contribute to the achievement of “real equality” (that is, beyond the exclusive axis of gender), it would be taken into account, throughout the development of the plan that the term “**equality**” refers to not only to equalizing the rights between men and women, but to recognizing *all situations of vulnerability* and to equalizing the rights of *all groups of women*, especially those most discriminated against and/or underrepresented. Therefore, and in parallel to the organization’s commitment, an attempt will be made to build an equality commission that includes the greatest possible **plurality** of women. From this research, it is assumed that it is not advisable to make decisions about other groups without taking their voices into account. Therefore, and in the event that it is not possible to form a council in which **all the groups are represented**, an attempt will be made to ask or take into account their criteria when taking measures or making decisions that affect them. For the creation of protocols, it will be necessary to gather as many voices as possible (if necessary, from outside the organization, for example, consultants or academic research groups) to inform on the necessary measures for these women. On the part of the company, it is recommended that the group be made up of people with **influential positions and with decision-making capacity** within the company, and that they form parts of various departments. This committee will be in charge of the information, implementation and monitoring of equality policies with an intersectional perspective.

Phase 3: Diagnosis

One of the fundamental problems that has come to light throughout this research is that the organizations that do mention situations of vulnerability beyond gender in their

⁵⁸ In an ideal situation, and as has been commented on with regard to the legislative framework, public administrations would grant aid and subsidies to carry out these projects.

equality plans do so in reference to Human Rights or the Equality Law⁵⁹, and not so much to the internal structure of their organizations. This seems to indicate that **there is no true awareness** of the situation experienced by such people, but that **they are reflexively added to the wording**, because, according to the analysis carried out in this study, there is no continuity of said concepts throughout the plan (e.g., diagnosis or efforts). Therefore, there is a **lack of congruency** between the *introduction* or *framework*, the *diagnosis* and the *measures* in the equality plans of these organizations, a situation that should be resolved, as the organizations run the risk of not being consistent in this aspect. It is understood, therefore, that the greatest effort to incorporate an intersectional perspective requires a **diagnosis**, which is where new parameters of vulnerability can really be included.

A diagnosis of these characteristics would consist of a **detailed analysis** of the situation regarding equal opportunities between male and female workers, taking into account their gender, but also, and at least, all the situations that have been agreed upon in *Phase I*. Perhaps it is in this section where there is a greater **difference** between this proposal and the current equality plans. Based on the results of this study, it could be stated that there are no data on these other situations of vulnerability within organizations; current legislation only requires segregating the results by gender, and that is what most companies do.

For this reason, a plan with an intersectional perspective should **gather all possible characteristics** about women. While it is true that some issues are highly sensitive and are protected under the Data Protection Law, such as sexual orientation or religious practice, organizations could carry out anonymous surveys for this type of information; in such surveys, it would be impossible to correlate specific individuals with the results. The **intersectional diagnosis** (and the academic world in particular) starts from the premise **that it is impossible to establish solutions to problems that are unknown**, and, therefore, it is essential to obtain data with which to work and establish proposals. Such anonymous surveys should, at all times, ensure that these data help increase the **representation** of all women, as well as improve their working **conditions**. Using these data for any other activity or function should be penalized as a serious or very serious offense within the organization's regulations, especially if the objective is to harm and not benefit the people that make up these groups.

⁵⁹ 3/2007, of March 22, as no plans have been analyzed after the publication of Law 15/2022, which does mention and define the term intersectionality

Phase 3.1. Using Relief Maps for an intersectional diagnosis

María Rodó de Zárate has developed, during her postdoctoral training at the UOC, a tool called Relief Maps that was awarded the *Ramón Molinas Award for the Best Social Impact Project* within the framework of SpinUOC 2018. According to the organization of the event itself, whose definition will be very useful, the Relief Maps (or relief maps of the experience) are:

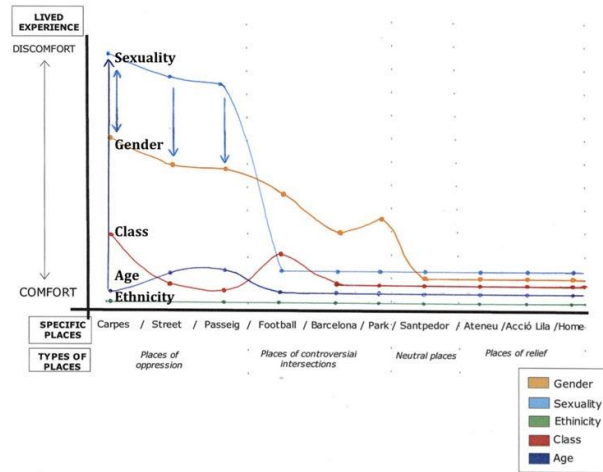
A methodological tool designed to study social inequalities with an intersectional perspective relating three dimensions: the social (gender positions or identities, social class, ethnicity, age, etc.), the geographical (places of daily life) and the psychological (effects on emotions). Intersectionality is a theory that defends that the experience of oppression cannot be understood with a single explanatory framework (be it gender, social class or ethnicity), but rather that it is necessary to understand that these different concepts are related and that it is their intersection that conditions our experiences. This is the foundation of relief maps of the experience and the main purpose for using them. (UOC, 2018, para. 3)

This reference has been brought to this research because it demonstrates to what extent the intersectionality theory is modifying the explanatory panorama of inequalities. Basically, and as explained by María Rodó de Zárate (2014, 2021) herself in her scientific and informative articles, Relief Maps are tools that allow **quantitative** (but also qualitative and visual) analysis of how multiple oppressions intertwine and vary not only depending on the individual, but, as explained in the introduction, also depending on the physical space or even the intellectual space in which the individuals find themselves (understanding by intellectual space, for example, a “meeting with a supervisor,” which can generate *comfort* or *discomfort* regardless of the physical space where it occurs).

Through different steps, the people interviewed make their own Relief Map (“relief” referring to alleviation of discomfort or discrimination, as well as to places of well-being). In this map, the dynamics of intersectionality and inequality can be visualized in a simple way that relates the three previously mentioned dimensions: the social (gender, ethnicity, social class...), the geographical (places of daily life) and the psychological (emotions linked to the experience of inequality).

Thus, a sample of the Relief Map is the one that Rodó de Zárata (2014) herself uses to exemplify her tool (see figure 50).

Figure 54. *Relief Map of Queralt*



Note. Taken from Developing geographies of intersectionality with Relief Maps: Reflections from youth research in Manresa, Catalonia. *Gender, Place & Culture*, 21(8), p. 932. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2013.817974>

The elements analyzed in Queralt can be clearly seen in this map: a seventeen-year-old white girl, born in Manresa and who identifies as a lesbian (Rodó de Zárata, 2014).

The proposal formulated by this work (and which will only be indicated here, but which is intended to be developed in future research) is to **apply Relief Maps**, or a similar concept, to the diagnosis of intersectionality in the **field of Human Resources**. It has been corroborated with María Rodó de Zárata herself, creator of this tool, that Relief Maps have never been used in the business field, as they have been developed from the field of geography research and there has not, to date, been an opportunity to extend them to all areas of knowledge. Undoubtedly, using them in company diagnoses would be essential and inexpensive help in determining the intersectionality processes that women experience, not only as static subjects, but depending on the physical or intellectual spaces they occupy at any given time.⁶⁰

⁶⁰ At an individual and corporate level, I have already started conversations with María Rodó to implement Relief Maps in my organization. Right now, Dr. Rodó has a huge workload due to various research projects

The process by which the Relief Maps created by María Rodó de Zárata were adapted would be simple and without any cost beyond the work of the researchers who handle the adaptation. Thus far, a website has been created that, through the link <https://reliefmaps.cat/>, allows people to create a profile and make their own map. In this sense, it would only be necessary to replace the urban spaces proposed by Rodó de Zárata with others that were of interest depending on the structure of each company. For example, changing rooms can be a highly uncomfortable place for trans, lesbian or disabled women, while others, such as a personal office, could be considered safer and more peaceful. In this way, the company could discover which places or situations (meetings, facing the public, carrying out a physical activity...) generate oppression, which may depend on the person or group (locker rooms, dining areas) and which are places of rest or perceived as safe (personal offices, teleworking).

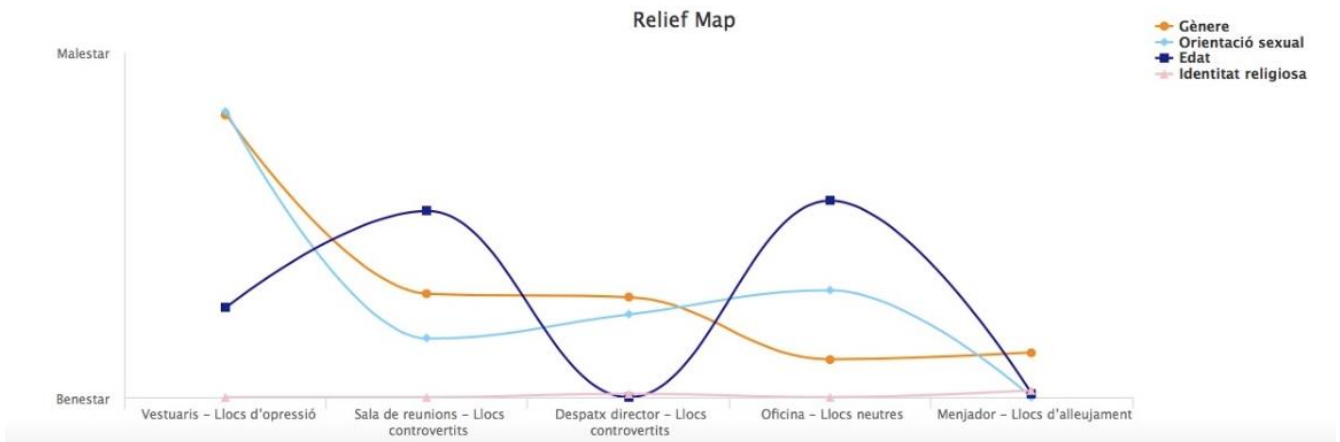
As part of this study, and only as a test that will be definitively developed in subsequent research, we have created a relief map that could be perfectly applied to the field of Human Resources. It has been the researcher himself who, taking his own experience as a point of reference, has created this pilot map to ascertain how it would work with various spaces of a company. The result is as follows:

Figure 55. *Relief Map by the author of this study*

around the concept of intersectionality that she has been awarded, but, as I mentioned, the conversation to bring this tool to the corporate world, using my company as a pilot, has already started.

Aquest és el teu Relief Map

Si consideres que algun dels punts no representa bé la teva experiència, pots moure'l amunt o avall amb el cursor. Pots anar enrere si vols canviar algun dels comentaris o emocions associades a cada punt.



Note. Adapted from *Relief Maps*, by UOC, n.d. (<https://reliefmaps.cat/ca/>).

As can be seen, and thanks to the help of María Rodó de Zárata herself, who has not hesitated to collaborate in this work, explaining in detail how Relief Maps function, **the “geographical” characteristics used by spaces of interest through the current moment have been extrapolated in the analysis of human resources** (locker rooms, meeting rooms, director’s office, office and dining room). Thus, we can see that the researcher (see Figure 51) shows a clear discomfort in the locker room of his workplace (which he considers a place of oppression), taking into account two fundamental factors: his sexual orientation and his gender. However, neither his age nor his religious beliefs are a significant issue in this space, something that shows, as Rodó de Zárata (2014) exposes, that intersectionality can only ever be a **fluid concept** and inherently linked to the **spatiotemporal** situation. For example, age does appear to be a determining factor in other spaces, such as the meeting room or the office, likely because, being the youngest worker, he understands that his opinion or his work may be subject to constant control (or put in doubt), or, perhaps, that his opinion is not as valued as that of the older members. The dining area, for its part, appears to be a safe and restful place, where none of the oppressive structures analyzed generates great discomfort in this person.

This simple process shows that **the concept of intersectionality can be immediately applied to the management of organizational equality**: the process is very simple, and the tools are already available on the server of the UOC's, which finances part of this research. To develop intersectional diagnosis in the different companies, all that would have to be done is to analyze all the data extracted after the workers have participated in the Relief Maps, in the same way that the researcher in this work has done. This would **not entail any cost** and it could also be done from home, as the tools are **digitalized** in cloud servers.

It is clear that a diagnosis of this type surpasses, for the moment, any other type of approach to the issue of intersectionality in the field of Human Resources in Spain and allows a much more complex and realistic result, through which the necessary measures to solve problematic situations within the company can be taken.

In addition, the diagnosis must collect, from an intersectional perspective and not only segregated by gender, the same variables that have been studied up to now, namely:

1. Characteristics of the company and workplace
2. Career choice
3. Organizational structure
4. Access to employment
5. Analysis of spaces
6. Labor conditions: type of contract, training, occupational health and others
7. Communication (image and language)
8. Professional framing and/or evaluation of jobs
9. Equal participation in jobs
10. Work-life balance
11. Professional promotion
12. Harassment
13. Mentors
14. Knowledge of the equality plans of their companies

Phase 4: Definition of the Objectives and Proposal of Measures

After the analyses, the weak (and strong) points of each company will be studied, and objectives and a proposal of measures will be established that must be met within the

agreed upon deadlines. Among the minimum (although, not only) **objectives/efforts** that an intersectional plan should have are the following:

1. Within the analyzed sample, *harassment* seems to play a predominant and widespread role in all types of organizations and among women who find themselves in all types of vulnerable situations. This means that most of the interviewees have experienced or witnessed situations of harassment to varying degrees of intensity. The objective for this point could be the **creation of a protocol with an intersectional perspective**, which would specify and explain what situations women intersected by different contexts of vulnerability experience. **Mandatory measures** should be included for all members of the organization, including **clients**, who, as has been seen, are a clear focus of violent situations, and special attention should also be paid to the treatment received by migrant, racialized, lesbian and disabled women. Any reference to these characteristics could be considered an act of *hate*, as is done in policies that legislate crimes. This is because, although it is true that there are many types of harassment, the xenophobic, racist or homophobic comments or attitudes that are directed towards these women should be considered a *double aggravating* factor within companies, as both gender and the additional situation of vulnerability increase the risk of turning them into potential victims of harassment.

2. Attitudes such as 1) **touching** these women without their permission, 2) **sexualizing them**, 3) **exoticizing them** and/or making reference to the fact that they are not “Catalan,” especially in the case of women who were born here, could be punished. To avoid misunderstandings or perceptions that these measures are exaggerated, organizations should have the obligation to **train their employees** on these aspects, specifying what type of attitudes are not allowed.

3. It would be interesting if, in an attempt to reduce the harassment that occurs among the women themselves, **programs to encourage sorority** were promoted, in which they were made aware that a collaborative attitude is essential for the proper development of the organization (and of themselves). According to the results of this research, establishing protocols where comments directed at physique or the way women dress are penalized could dramatically reduce cases

of mobbing or workplace harassment, and would not contribute to the objectification experienced by many women in their places of work.

4. An effort could be made to establish a *koine*, that is, **a common language shared by the majority of workers**. In the case of foreigners, language barriers represent an extra difficulty in terms of their labor integration. To the extent possible, companies should promote a common language of communication that does not prevent these women from the normal carrying out of their tasks. If the use of Catalan or Spanish is essential in environments where not all women speak that language, companies could make their policies more flexible and offer and/or **subsidize language courses**, taking into account that the process of learning a new language is slow and complex.

5. Similarly, it could help increase **completion of training for people** who, due to being victims of multiple oppressions, have not been able to finish their studies or have reached a very low level that does not allow them to develop within the company, as this may be the case with disabled women, as the data presented in this paper show that, at the same educational level, the wage gap between people with and without disabilities disappears. The same could happen when it comes to **facilitating educational validation processes** for foreigners, who in many cases present high levels of *overqualification* and, therefore, loss of talent for organizations.

6. Regarding organizational structure, **the hiring, promotion and development of people affected by two more situations of vulnerability** could be strengthened in the same way that it has been done with women and disabled people. When the first equality plans were established, it was argued that it was absurd to hire people based on their gender and not based on their value. From the perspective of more than a decade of experience with this type of policy, this argument can be considered almost irrational, as it would be illogical to think that, with the levels of knowledge that women have in this country (the number of university graduates is easily higher than that of men), they are not worthy to enter organizations or hold positions of responsibility. This study has also shown that inclusion policies for disabled people have increased their job and personal

satisfaction and well-being, in addition to not having created great difficulties in organizations beyond the necessary adaptation of the space (or others). Therefore, **this recommendation is aimed not at creating a new policy, but at amplifying the one already in effect**, and which, in view of the research carried out, is producing excellent results. In this sense, there are several alternatives: countries like the United States or Brazil have implemented *quota systems*, in which each company or institution must accommodate a representative percentage of certain minorities. Although this measure may appear complex, it is strongly recommended that an attempt be at least made to seek a **representativeness** of the largest number of people affected by vulnerabilities, instead of demanding a specific number.

7. If it were decided to establish a quota system, an indicative percentage for the case of immigration would be, for example, to compare it with the total number of immigrants in the country (around 10-13% in Barcelona, depending on the source). However, here we hit the wall of lack of information again, as there are no data for all populations (the exact number of lesbian or racialized women in Catalonia is not known, for example, because the census does not include these questions). For this reason, and because we also do not believe that a figure should be *forced*, it is believed in this plan that the mere fact of **seeking the representation of different groups** is a fundamental step. In fact, in Spain, the opinion contrary to the quota system has been imposed, as what is intended is guaranteeing equal treatment through supposedly objective variables in order to try to avoid discrimination of any kind; for example, an attempt is made to rate experience (1-10), training (1-10) or languages (1-10) using a numerical scale, with which it is understood that there is no room for discrimination. However, the data presented in this paper continue to show that, as in the case of man/woman parity, there are **deeper and more subtle mechanisms** that continue to push some groups to jobs that are lower paid, with fewer responsibilities, less qualified, more face-to-face, etc. (perhaps the clearest example we have analyzed is that of migrant women). An argument in favor of this type of policy is that

they have already been implemented in the case of people with disabilities, and they seem to be working.

8. It would be advisable to generate measures that contribute to the **hiring of foreign women**, for example, offering a percentage of places for people without Spanish nationality, especially in STEM fields, where it is still difficult to find women with this profile. One of the Managers interviewed insisted time and again on the impossibility of meeting parity between men and women in his company, because, according to him, there were no women who met the requirements, something that coincides with the data, as the number of women who study this type of career is still very low compared to men. Making the hiring of foreign women more flexible would mean opening up a wide spectrum of possibilities to solve this **triple problem**: the lack of highly-qualified labor, the lack of women in STEM fields and the lack of people in situations of multiple vulnerability in practically all areas of work (except, perhaps, the most precarious, where they are the majority).

9. Inclusion measures should not be reserved only for creating representative percentages of these groups within organizations. These measures could be extended to the area of *promotion*, as well as *working conditions*: once the real composition of the labor force had been diagnosed, it would be necessary to try to prevent the worst conditions from consistently falling on the groups that are in multiple situations of vulnerability. A clear example is that of migrant women, who, once they manage to enter organizations, tend to perform lower-skilled and lower-paid jobs (such as cleaning). An equality plan with an intersectional perspective should pay attention to these dynamics starting from the diagnosis itself.

10. It has been concluded in this study that women with **disabilities**, specifically, may be suffering from a *process of disempowerment*. In other words, they may not see themselves as capable of carrying out complex tasks and this leads them to greater conformism due to the acceptance they currently enjoy, believing, perhaps, that they cannot demand anything from their organizations beyond being offered a job. It would be advisable to introduce **empowerment**

programs for women with disabilities, encouraging them to make the most of their abilities within the organization, as well as to aspire to promotions or positions of greater responsibility. In the same way that organizations have made an effort to adapt workspaces for this population, they could also adapt promotion processes to make them more accessible. There is no doubt that disabled people make up a relevant nucleus of **talent** and creating an inclusive space where they could develop it would benefit both the organizations and the workers themselves. Empowering women with disabilities then becomes a priority to ensure that they are not relegated to low-skilled jobs. While it is true that these individuals have obvious limitations, those that they impose on themselves should not be added to the group. Investing resources in the training and selection of these individuals, but not encouraging them to continue rising within the organizational system, seems like an inefficient formula, both from the point of view of inclusive policies and of organizational results.

11. Some interviewees have shown greater difficulty in **balancing work and life**, especially in the case of foreign women, who, due to the lack of a family support network, have to make an extra effort to care for their children. The creation of measures aimed at helping these women would favor their inclusion and their performance within organizations. Some proposals could be the **creation of pockets of special hours** for these groups, **greater schedule flexibility**, a **four-day work week** or the **possibility of telecommuting**, in addition to public administrations following the path of increasing benefits for fathers and mothers (always in the same proportion, so that it is not implied that women, innately, have to continue bearing the burden of care). In the same way, men should be forced to take a greater percentage (if not all) of their **paternity leave**, since, as we have seen in the data, the percentage that do so is negligible, and in an advanced society both parents, in the case of two, must be jointly responsible for the upbringing and care of boys and girls. If other studies show in the future that, for example, single-parent families or other groups also have greater difficulties with work-life balance (something very likely), these measures should be extended to these groups.

12. It would also contribute to a better work-life balance if **cultural elements** that may entail unfair treatment when choosing holidays and vacations were reviewed. For example, Christmas and Easter are Catholic holidays, which not all employees celebrate. It would be advisable to establish a **system of days off** so that each person could choose the days that they consider appropriate, instead of establishing a system of mandatory holidays based on religious factors. This would create a greater feeling of diversity and inclusion, and it would allow women of all groups to enjoy their free time in an equal and fair way.

13. Regarding the analysis of the spaces, the interviewees have expressed that, on many occasions, they feel overwhelmed in the presence of other colleagues. However, the methodology of this study has not been able to determine to what extent gender or other situations of vulnerability intervene in this perception. That said, and with the accelerated implementation of **telecommuting** as a result of the COVID-19 pandemic, this tool could be used to, in the event that situations of harassment or discomfort are perceived, allow workers (or aggressors, if it is not desired that they be dispensed with) to carry out their work from another place, thus reducing the possibility of generating new conflicts.

14. Regarding the issue of communication (image and language), an attempt must be made to ensure that people with different characteristics are represented in online and/or advertising images, and that they are recognizable through an image. In the same way, there will be a tendency to use **inclusive language and to avoid the perpetuation of stereotypes** that fall on disabled, racialized, lesbian, or foreign women, including their way of expressing themselves, their accent, or any other facet that may undervalue them.

15. Organizations must ensure that **good levels of occupational health** reach all groups equally, since, as in the case of work-life balance, the poorer working conditions of some groups, together with the fact that they perform less qualified jobs and with greater use of their bodies (cleaning, hospitality) can put their health (not only physical, but also mental) at greater risk than that of other groups. For companies that can afford it (and perhaps with the help of Public

Administration), it would be excellent if **doctors and nurses** could be incorporated, as well as a **mental health** team, as the people affected by a greater number of vulnerabilities are much more likely to have physical or mental illnesses; thus, this measure would, in itself, have a strong impact on these populations.

16. It seems clear that all the women in the sample lack **mentors**, especially those who, apart from their gender, have a characteristic that identifies them by their skin color, their nationality, their affective sexual orientation or their disability. In this sense, it seems necessary **not only to represent, but also to highlight** the women of the organization who find themselves in any of these situations. As it is very likely that many companies do not have women with this profile, **events** could be organized where external women who are leaders in the field in question could be invited: teachers, engineers, researchers, computer scientists, Managers, politicians, etc. The organizations that do have women who fit this profile could establish **collaborations with other companies and/or educational centers**, be they schools, institutes or universities, to present these women as mentors and, thus, begin to pump the brakes not only of gender biases, but also racial, sexual, or disability and origin that begin with the same process of socialization.

17. Regarding **lesbian visibility**, which is a subject that all the interviewees have commented on negatively within their organizations, it would be recommendable that companies present themselves with an open and receptive attitude so that such women can reveal their identity if they feel comfortable. It is typical to hear that “sexual and/or affective life belongs in the private sphere,” but that is true only up to a point, and it is evident that there is a tendency to make it invisible only when it is not normative. It should not be forgotten that the workplace, especially in Mediterranean cultures like ours, is also a **space for socialization**, where much information about private life is often shared. Homosexual women are pushed to remain silent, both in the family and work spheres, because, deep down, a homosexual person is still not perceived in the same way as a heterosexual person. It would be positive, therefore, for

organizations to try to rid themselves of this dynamic and allow all their workers to express themselves freely on the affective issues they deem appropriate. This could be achieved through events similar to those of the previous proposal, where **safe or model spaces for lesbian women** are created, but also by holding events or using symbols that invite inclusion and creating safe spaces where these women can be themselves without fear of being judged.

18. Lastly, it would be very important for organizations to ensure that **all people are aware of the equality plan**, on the one hand because these situations need to be explained so that the labor force becomes truly **aware** of them, and on the other hand because sanctions cannot be established without having previously reported the reasoning, and, finally, because the ultimate objective of the policies is not that they remain stored in a drawer, but rather that they have a real implementation. Writing an equality plan with an intersectional perspective is a complex task, and doing it, only to not carry it out, would mean a waste of time and resources that no organization desires. For this, it is necessary that all workers are motivated to collaborate in its creation, in its diagnosis, in its development, in its assessment and in possible proposals for improvement.

Phase 5: Set up

In addition to defining the objectives, the budgets, the deadlines (it is recommended to continue with the four years of rigor established by the current law), the people who will participate in each effort, the departments involved and the criteria for monitoring and evaluation should be determined as well. In this regard, an equality plan with an intersectional perspective would not be very different from the current ones.

Phase 6: Implantation

It is recommended that the creation and execution of the equality plan with an intersectional perspective be done **progressively**, perhaps with a pilot program in one or several departments inclined to its incorporation, in order to be able to evaluate it effectively before its final implementation. Real-time feedback could also be requested from all parties involved, especially during the early phases.

Phase 7: Evaluation

The evaluation should seek to:

- Determine the degree of compliance with the plan.
- Analyze the development of the plan.
- Reflect on the continuity and effectiveness of the efforts.
- Identify new needs that require new efforts, or modify efforts that are not achieving the desired objective.
- Review the objectives to ensure that they are realistic given the time, budget, involvement and structure of the company.

Phase 8: Proposal of a new plan

The plans should be reviewed cyclically (perhaps annually, although it depends on the characteristics of each organization), and a new one must be proposed every four years, a period long enough for changes in the company to require a new project.

***Although this is not a perfect project and there is still a long way to go, the inclusion of an intersectional perspective in the equality plans of the provincial area of Barcelona would undoubtedly generate safer, more diverse and equitable workplaces, where all women, regardless of the situations of vulnerability or privilege that accompany their gender, could develop their capacities to the fullest, be themselves, and benefit the organizations for which they are working with their talent.**