



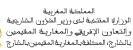
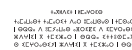
# La interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género

## INFORME



Financiado por  
la Unión Europea

Socios:



Ministère des Droits de l'Homme, de la Coopération, de la Jeunesse et des Migrations  
et de l'Égalité, du Genre et de l'Émigration



Edita: Proyecto “Convivir sin discriminación: un enfoque basado en los derechos humanos y la perspectiva de género”

<https://vivre-ensemble.ma/>

Síguenos en:



Autoría:

María Frías - Experta en enfoque de género

Servicios editoriales: Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Madrid, abril 2022.

ISBN : 978-84-09-41122-1

Se permite la reproducción total o parcial de este documento siempre y cuando se citen las fuentes, respetándose el contenido tal como está editado sin ningún tipo de tergiversación o cambio.

Esta publicación se ha realizado con el apoyo financiero de la Unión Europea. El contenido es responsabilidad exclusiva de las autoras y autores y no refleja necesariamente la opinión de la Unión Europea.

Esta versión en castellano es una traducción del original en francés. Hemos intentado ofrecer una traducción exacta, pero debido a los matices de la traducción a un idioma extranjero, pueden existir ligeras diferencias. En caso de discrepancia, prevalecerá el original en francés.

La información sobre las URLs y los enlaces a sitios web que figuran en la presente publicación se facilitan para comodidad del lector y son correctos en el momento de su publicación. No se asumirá ninguna responsabilidad por la exactitud permanente de esa información ni por el contenido de ningún sitio web externo.



# Índice<sup>1</sup>

ACRÓNIMOS	8
1. PRESENTACIÓN	10
2. INTRODUCCIÓN	12
3. LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO: ORIGEN Y DEFINICIÓN	15
3.1. Origen del concepto “interseccionalidad”	15
3.2. La interseccionalidad y las diferentes formas de discriminación asociadas	16
3.3. Interseccionalidad en la discriminación directa e indirecta	17
4. EL TRATAMIENTO DE LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO POR PARTE DE MARCOS NORMATIVOS E INSTITUCIONES A ESCALA INTERNACIONAL	19
4.1. La interseccionalidad de la discriminación dentro del sistema de las Naciones Unidas	19
4.1.1. El tratamiento de la discriminación interseccional en las conferencias, declaraciones y resoluciones de las Naciones Unidas	19
4.1.2. El tratamiento de la interseccionalidad de la discriminación dentro de los comités de la CEDAW y del CERD, por sus siglas en inglés	20
4.2. Abordar la interseccionalidad de la discriminación en el marco regional de la Unión Europea	23
4.2.1. La interseccionalidad de la discriminación en las directivas del Consejo de Europa y las resoluciones del Parlamento Europeo	23
4.2.2. Reconocimiento de la interseccionalidad de la discriminación por parte del Tribunal Europeo de Derechos Humanos	25
4.2.3. La interseccionalidad de la discriminación en las instituciones que promueven la igualdad de género y combaten la discriminación racial	26
4.3. La interseccionalidad de la discriminación en el marco regional de América Latina y el Caribe	28
4.3.1. La interseccionalidad de la discriminación en convenciones y conferencias sobre igualdad de género y lucha contra el racismo	28

<sup>1</sup> Este documento ha sido redactado siguiendo los principios de lenguaje inclusivo adoptados por el proyecto “Convivir sin discriminación”. Sin embargo, la terminología relativa a las convenciones e instituciones, así como las citas, conserva su forma original, aunque esta no corresponda a los principios de lenguaje inclusivo adoptados por el proyecto.



4.3.2. El tratamiento de la interseccionalidad de la discriminación por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)	29
4.3.3. La interseccionalidad de la discriminación en las instituciones contra la discriminación	30
4.4. La interseccionalidad de la discriminación en otros marcos regionales	31
4.4.1. Abordar la interseccionalidad de la discriminación en el marco regional de la Unión Africana	31
4.4.2. El tratamiento de la interseccionalidad de la discriminación en América del Norte	32
4.4.3. Abordar la interseccionalidad de la discriminación en el marco regional de Asia y el Pacífico	32
<b>5. LAS OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS DEL MARCO NORMATIVO MARROQUÍ Y DE LAS INSTITUCIONES NACIONALES PARA INTEGRAR LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO</b>	<b>33</b>
5.1. El tratamiento de la discriminación en el marco normativo marroquí	33
5.1.1. Las recomendaciones del informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia	33
5.1.2. Los puntos de entrada del marco normativo marroquí para hacer frente a la interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género	34
5.1.3. Disposiciones de las leyes contra la discriminación	35
5.2. Las oportunidades de las estrategias y políticas en la promoción de la igualdad de género y la lucha contra el racismo	39
5.3. Oportunidades para que las instituciones y organismos nacionales aborden la interseccionalidad de la discriminación	41
<b>6. EL PAPEL DE LAS OSC Y LAS REDES DE LAS OSC EN EL RECONOCIMIENTO Y LA PROMOCIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO</b>	<b>42</b>
6.1. Buenas prácticas de las OSC que abordan la discriminación interseccional	42
6.2. Foros y coaliciones de las OSC que abordan la interseccionalidad de la discriminación	44
<b>7. EL RECONOCIMIENTO Y TRATAMIENTO DE LA DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO EN MARRUECOS. ¿CÓMO LOGRARLO?</b>	<b>47</b>
7.1. Identificar la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género	47
7.2. La importancia de la recopilación y el análisis de datos con un enfoque interseccional	48



<b>8. LA CONTRIBUCIÓN DEL PROYECTO “CONVIVIR SIN DISCRIMINACIÓN” A LA LUCHA CONTRA LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO Y LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO</b>	<b>52</b>
8.1. La interseccionalidad de la discriminación como principio básico para impulsar el enfoque de género del proyecto	52
8.2. El Plan de Acción de Género (PAG) y la interseccionalidad de la discriminación por motivos de raza, etnia y género	52
8.3. La interseccionalidad de la discriminación y la promoción de la igualdad de género por el eje del PAG	55
8.3.1. Promover la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género en los órganos de gobierno del proyecto	55
8.3.2. Herramientas y buenas prácticas en cuanto a la interseccionalidad de la discriminación y la promoción de la igualdad de género en la ejecución de las actividades del proyecto	56
8.3.3. Desarrollo de competencias sobre la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género	60
8.3.4. La interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género en la gestión administrativa y de recursos humanos	63
8.3.5. Integración de la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género en el sistema de seguimiento y evaluación	64
8.3.6. La integración de la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género en el componente de comunicación	65
8.3.7. Desarrollar alianzas para promover la igualdad de género	68
<b>9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA FORTALECER EL TRABAJO SOBRE LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN Y LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO MIGRATORIO</b>	<b>69</b>
<b>10. ANEXOS</b>	<b>71</b>
Anexo 1. Listas de verificación para la incorporación del enfoque de género	71
Anexo 2. La integración de un lenguaje inclusivo y con perspectiva de género	81
Anexo 3. Sistema de control de calidad para recopilar datos desglosados por sexo y con perspectiva de género	83
Anexo 4. Enfoque de la participación de las mujeres	89
<b>11. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>95</b>



## TABLAS

Tabla 1: Terminología y conceptos clave en la interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género	14
Tabla 2: Diferencias entre discriminación múltiple, interseccional y compuesta por razones de raza, etnia y género	17
Tabla 3: Discriminación interseccional y discriminación directa e indirecta	18
Tabla 4: La interseccionalidad de la discriminación en las Naciones Unidas	20
Tabla 5: Recomendaciones de la CEDAW sobre la interseccionalidad de la discriminación	22
Tabla 6: Resoluciones del Parlamento Europeo que abordan la discriminación múltiple (e interseccional)	25
Tabla 7: Casos de sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) sobre discriminación múltiple e interseccional	26
Tabla 8: Convenciones y conferencias que abordan la interseccionalidad de la discriminación en América Latina y el Caribe	29
Tabla 9: Caso de discriminación interseccional por razones de raza/etnia y sexo tratado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos	30
Tabla 10: Estudios y recomendaciones de la CIDH que destacan las discriminaciones múltiples e interseccionales de las mujeres indígenas	31
Tabla 11: Referencias del informe sobre Marruecos de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia sobre la interseccionalidad de la discriminación	34
Tabla 12: La igualdad de género y la lucha contra la discriminación racial y la xenofobia en la Constitución marroquí (los artículos más representativos)	35
Tabla 13: Disposiciones relativas a la no discriminación en Marruecos	37
Tabla 14: Leyes relativas a la igualdad de género en Marruecos	39
Tabla 15: Oportunidades de cruce de acciones entre planes y estrategias en Marruecos para la promoción de la igualdad de género, los derechos humanos y los derechos de las personas refugiadas y migrantes	40
Tabla 16: El caso de la discriminación interseccional que sufren las mujeres gitanas en los supermercados de España	43
Tabla 17: Discriminación interseccional sufrida por mujeres migrantes en la región de Asia y el Pacífico	45
Tabla 18: Discriminación interseccional experimentada por mujeres que no son ciudadanas marroquíes de piel negra.	46
Tabla 19: Preguntas que debe hacerse para identificar la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género en un área específica	48
Tabla 20: Las fases de la recopilación de datos interseccionales en la realización de una encuesta	50
Tabla 21: Las mujeres que no son ciudadanas marroquíes de países de África Occidental son las más expuestas al racismo, al sexismo y al clasismo en el sector doméstico en Marruecos	51
Tabla 22: La interseccionalidad de la discriminación como principio transversal de género en el PAG	53
Tabla 23: Integración de la interseccionalidad de las discriminaciones y los principios de transversalización de género en los componentes del proyecto.	54



Tabla 24: Las 9 listas de verificación, la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género	56
Tabla 25: Fichas del proyecto para el fomento de la participación de la mujer	58
Tabla 26: Programa y temas de las sesiones de <i>coaching</i> en la promoción de la igualdad de género	61
Tabla 27: Recomendaciones de la evaluación intermedia del proyecto en cuanto a la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género	64
Tabla 28: Principios de transversalización de género en el componente de comunicación del proyecto	65
Tabla 29: La interseccionalidad de la discriminación y la promoción de la igualdad de género en la historia y el vídeo de animación desarrollado con motivo del Día Internacional de los Derechos de la Mujer 2022	66
Tabla 30: Reuniones e intercambios de grupos de medios que promovieron la participación de las mujeres (como interlocutoras) e incorporaron las experiencias de las mujeres	67



## ACRÓNIMOS

<b>AECID</b>	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
<b>APALD</b>	Autoridad para la paridad y la lucha contra todas las formas de discriminación
<b>APWLD</b>	Foro de Asia y el Pacífico sobre la Mujer, el Derecho y el Desarrollo
<b>Art.</b>	Artículo
<b>AT</b>	Asistencia técnica
<b>AWSA</b>	Asociación de Solidaridad de las Mujeres Árabes en Bélgica
<b>COE</b>	Consejo de Europa
<b>CEDAW</b>	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
<b>TEDH</b>	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
<b>CERD</b>	Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial
<b>CIDH</b>	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
<b>CNDH</b>	Consejo Nacional de Derechos Humanos
<b>CIDH</b>	Corte Interamericana de Derechos Humanos
<b>DIDH</b>	Delegación Interministerial de Derechos Humanos
<b>ECRI</b>	Secretaría de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia
<b>ENAR</b>	Red Europea contra el Racismo
<b>Equinet</b>	Red Europea de Organismos de Igualdad
<b>FADA</b>	Agencia Federal Alemana contra la Discriminación
<b>FIIAPP</b>	Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas
<b>GADEM</b>	Grupo Antirracista para la Defensa y Apoyo a los Extranjeros y Migrantes
<b>HCP</b>	Alto Comisariado para la Planificación
<b>IC</b>	Indicador de componente



<b>ICRAM</b>	Plan Gubernamental para la Igualdad
<b>IEECAG</b>	Organismo para la Equidad, Igualdad de Oportunidades y Enfoque de Género
<b>MDCMRE</b>	Ministerio Delegado ante el Ministro de Asuntos Exteriores, de la Cooperación Africana y de los Marroquíes Residentes en el Extranjero
<b>OBERAXE</b>	Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia
<b>OCDE</b>	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
<b>OEA</b>	Organización de los Estados Americanos
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas
<b>ONU Mujeres</b>	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
<b>OSC</b>	Organizaciones de la sociedad civil
<b>PAC</b>	Plan de actuación municipal
<b>PAG</b>	Plan de Acción de Género
<b>PANDDH</b>	Plan Nacional de Acción en materia de democracia y derechos humanos
<b>PDP</b>	Programa de Desarrollo de Provincias y Prefecturas
<b>PDR</b>	Programa de Desarrollo Regional
<b>RPG</b>	Recomendación de política general
<b>S&amp;E</b>	Seguimiento y evaluación
<b>SNIA</b>	Estrategia Nacional de Inmigración y Asilo
<b>TDR</b>	Términos de referencia
<b>UE</b>	Unión Europea
<b>UGP</b>	Unidad de Gestión del Proyecto
<b>ACNUR</b>	Oficina de Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
<b>Unia</b>	Centro Interfederal para la Igualdad de Oportunidades (Bélgica)



# 1. PRESENTACIÓN

El proyecto “Convivir sin discriminación: un enfoque basado en los derechos humanos y la dimensión de género” se lleva a cabo por cooperación delegada de la Unión Europea (UE) en la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), organización asociada principal, y la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), codelegada, con el apoyo técnico del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE) dependiente de la Secretaría de Estado de Migraciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de España. El Consejo Nacional de Derechos Humanos de Marruecos (CNDH) y el Ministerio Delegado ante el Ministro de Asuntos Exteriores, de la Cooperación Africana y de los Marroquíes Residentes en el Extranjero (MDCMRE) participan también en el proyecto como organizaciones asociadas principales<sup>2</sup>.

El objetivo general de esta iniciativa es fortalecer los instrumentos y las políticas públicas encaminadas a prevenir el racismo y la xenofobia hacia la población migrante en Marruecos sobre la base de la protección de los derechos fundamentales de las personas migrantes, con el fin de promover el “Convivir”, con especial consideración de la perspectiva de género.

El proyecto, que se puso en marcha en 2017 y finaliza en agosto de 2022, ha dado así prioridad a la igualdad de género, cuestión que constituye un objetivo importante y deliberado de su ejecución, aunque no sea el motivo principal<sup>3</sup>. La forma en que se reforzó este enfoque en la puesta en práctica de las actividades evolucionó considerablemente, pues en la fase de diseño y lanzamiento del proyecto se consideró que la participación de las mujeres en las actividades era exclusiva. Una reflexión más larga y ambiciosa, realizada de manera participativa entre los equipos técnicos y las organizaciones asociadas, con el apoyo de las distintas asistencias técnicas, terminó (en 2020) por definir la integración del enfoque de género en torno a los siguientes cinco principios:

- La integración de la *interseccionalidad* (interrelación) entre discriminación racial/étnica y de género como eje transversal de las acciones contra el racismo, la xenofobia y la discriminación racial (que es el principal tema de intervención del proyecto).
- La recopilación y el análisis sistemáticos de datos cuantitativos desglosados por sexo y datos cualitativos con perspectiva de género.
- La promoción de la participación de la mujer (el 50 %) en todas las actividades.
- El fortalecimiento continuo de las competencias de los equipos técnicos y organizaciones asociadas en materia de igualdad de género.
- El uso de lenguaje inclusivo.

Estos principios se han traducido en un Plan de Acción de Género (PAG), que está totalmente alineado con el sistema de planificación y seguimiento del proyecto.

<sup>2</sup> Ver más detalles en la web del proyecto “Convivir sin discriminación”: <https://vivre-ensemble.ma/projet/>

<sup>3</sup> El proyecto se clasifica así en el valor 1 del marcador del CAD, OCDE. El marcador proporciona tres valores, que son: Valor 0: El proyecto/programa se examinó en relación con el marcador, pero no se comprobó que se fijara el objetivo de la igualdad de género. Valor 1: La igualdad de género es un objetivo importante y deliberado del proyecto/programa, pero no es la razón principal de su realización. Valor 2: La igualdad de género es el objetivo principal del proyecto/programa y su investigación determina fundamentalmente el diseño del mismo y sus resultados esperados. Este proyecto/programa no se habría llevado a cabo sin el objetivo de igualdad de género. Más información disponible en “Manuel Relatif au Marqueur de la Politique d’Aide à l’Appui de l’Égalité Homme-Femme Établi par le CAD-OCDE”, 2016 : <https://www.oecd.org/fr/cad/femmes-developpement/Manuel-Marqueur-CAD-Aide-Egalite-HF.pdf>



De este modo, este documento está en línea con el primer criterio de género del proyecto, es decir, “la integración de la *interseccionalidad* (interrelación) entre la discriminación racial/étnica y la discriminación basada en el género”, así como en la primera actividad del PAG “Elaboración de un argumento sobre la intersección entre la discriminación racial/étnica y la desigualdad de género para promover y acompañar el discurso político, institucional y técnico del proyecto”.

Se llevó a cabo siguiendo un enfoque metodológico basado principalmente en la búsqueda documental. Pretende aportar algunos elementos de reflexión sobre cómo abordar la integración del enfoque de género en las acciones de lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación racial en Marruecos a partir de experiencias internacionales. También pretende aprovechar la experiencia del proyecto en la visibilización y el tratamiento de la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género.

En este contexto, este documento presenta primero una definición conceptual y teórica de conceptos clave relacionados con la interseccionalidad de la discriminación. Continúa con una presentación del tratamiento institucional de este tipo de discriminación dentro de las Naciones Unidas y los marcos regionales e institucionales a nivel internacional, particularmente en Europa y en América Latina y el Caribe. Posteriormente explora las oportunidades del marco reglamentario y de las instituciones en Marruecos. Cuestiona el papel de las OSC en la lucha contra este tipo de discriminación poniendo algunos ejemplos a nivel internacional. Complementa la información destacando la importancia de recopilar datos con una perspectiva interseccional. Finalmente, destaca los esfuerzos y logros del proyecto al tener en cuenta el enfoque de género al abordar el tema de la discriminación racial.



## 2. INTRODUCCIÓN

Las mujeres migrantes se enfrentan a la discriminación racista y sexista, así como a la combinación de estas dos formas de discriminación, a lo largo de su vida. La discriminación que se produce por la combinación de racismo y sexismo se denomina “discriminación interseccional” o “interseccionalidad de la discriminación”. Esta afecta específicamente a las mujeres migrantes de determinados orígenes étnicos, en particular a las mujeres negras. Otros motivos como la clase social, la discapacidad, la orientación sexual, la religión o la edad también pueden interactuar y tener efectos significativos en las mujeres y las niñas migrantes de determinados orígenes raciales y étnicos<sup>4</sup>. Estos efectos se reflejan en la pobreza y en la exclusión socioeconómica en los ámbitos de la educación, la salud, la violencia, la autonomía, la participación y la representación en la vida pública y el acceso a la justicia. Tener en cuenta la lucha contra este tipo de discriminación es crucial para contribuir a la reducción de las desigualdades de género en el contexto de la migración y la lucha contra el racismo y la xenofobia<sup>5</sup>.

El tratamiento de la “interseccionalidad de las discriminaciones” o “discriminaciones interseccionales” por razones de raza, etnia y género recorta la diferencia entre las causas y las consecuencias de la intersección entre racismo y sexismo, dos conceptos socialmente construidos y que presentan ciertos paralelismos, ya que responden a las relaciones de poder<sup>6</sup>. De hecho, las personas racistas justifican la superioridad de una raza sobre otra y las personas sexistas justifican la superioridad de un sexo sobre el otro<sup>7</sup>.

La combinación entre sexismo y racismo consiste en cuestionar e identificar cómo los privilegios sociales otorgados a grupos basados en el origen racial y étnico provocan la exclusión, subordinación y discriminación de otros grupos sociales pertenecientes a otro origen racial y étnico. También plantea preguntas sobre cómo afecta esto a las mujeres de una manera muy específica, especialmente a las que son negras y las que pertenecen a minorías raciales<sup>8</sup>. Esta discriminación no es simétrica y basada en un único motivo (la raza o el sexo) sino compleja y enraizada en relaciones de poder tanto “verticales como diagonales”, hecho que provoca una discriminación específica de las mujeres en un determinado origen racial y étnico, a la que no se enfrentan los hombres de su mismo origen racial/étnico o las mujeres blancas o de otro origen raza/étnico<sup>9</sup>.

La intersección entre sexismo y racismo provoca así una discriminación basada en “las diferencias que marcan la diferencia” y que expone a las mujeres migrantes según su origen racial y étnico, incluso en

4 En un marco más general, los motivos de discriminación y la intersección entre ellos también pueden basarse en varios factores, como el origen racial y étnico, el género, la clase, la discapacidad, la orientación sexual, la religión o la edad. Sin embargo, este documento centra sus argumentos en la raza, la etnia y el género, que son los principales motivos de discriminación sobre los que trabaja el proyecto “Convivir”.

5 Effets des formes multiples et croisées de discrimination et de violence dans le contexte du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée sur la pleine jouissance par les femmes et les filles de tous leurs droits de l'homme. Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2017: [https://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/HRC/35/10](https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/35/10)

6 Sexismo hostil y benevolente: relaciones con el autoconcepto, el racismo y la sensibilidad intercultural, Universidad del País Vasco, 2011: <https://www.redalyc.org/pdf/175/17518828008.pdf>

7 Más sobre la unidimensionalidad: Conceptualizando la relación entre el racismo y el sexismo, Universidad Técnica de Berlín, 2009: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-13242009000100007](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-13242009000100007)

8 ¿Es el sexo para el género lo que la raza para la etnicidad... y la naturaleza para la sociedad?: <https://www.redalyc.org/pdf/267/26701403.pdf>

9 Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law, Comisión Europea, 2016: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d73a9221-b7c3-40f6-8414-8a48a2157a2f>



Marruecos, a enfrentarse de manera específica al racismo, la discriminación racial, la xenofobia y la intolerancia asociada<sup>10</sup>.

Los estereotipos desempeñan un papel muy importante en la construcción social de la discriminación que surge de la interseccionalidad entre racismo y sexismo ya que se enfocan en grupos, de los cuales las mujeres pertenecientes a una minoría étnica/racial son categorizadas como de identidad fija (mujeres vulnerables, en situaciones precarias, fácilmente explotables, etc.), que pueden generar discriminación y perpetuar las desigualdades<sup>11</sup>.

En la actualidad, los marcos legislativos de los países solo tienen como objetivo la discriminación racista o sexista (por separado) y no su intersección. Sin embargo, los organismos internacionales y regionales han comenzado a reconocer y establecer recomendaciones que animen a los países a adoptar medidas contra la discriminación y a establecer mecanismos de seguimiento, que deben prestar especial atención a la interseccionalidad de la discriminación. Así, los casos de discriminación interseccional han sido tratados y resueltos favorablemente por sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. También han comenzado a trabajar en el terreno instituciones y OSC especializadas en la lucha contra el racismo e instituciones y OSC orientadas a la promoción de la igualdad de género.

La recopilación y el tratamiento de datos para identificar y actuar mejor contra este tipo de discriminación sigue siendo un desafío porque, a pesar de la existencia de evidencia cualitativa, la falta de datos cuantitativos y de recursos humanos capaces de interpretarlos, dificulta la identificación y reconocimiento de este tipo de discriminación<sup>12</sup>.

Concepto	Definición
<b>Enfoque de género o dimensión de género<sup>13</sup></b>	El enfoque de género o la dimensión de género es un “enfoque de equidad de género, que consiste en evaluar el impacto para mujeres y hombres de cualquier acción prevista, en particular en la legislación, las políticas o los programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia para incorporar las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres en el desarrollo, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de políticas y programas en todas las áreas, política, económica y social, para que mujeres y hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de género”.
<b>Discriminación<sup>14</sup></b>	La discriminación es cualquier diferencia de trato basada en motivos como “la raza”, el color, el idioma, la religión, la nacionalidad u origen nacional o étnico, así como la ascendencia, las creencias, el sexo, el género, la identidad de género, la orientación sexual u otras características o circunstancias personales, que carece de justificación objetiva y razonable).



10 Effets des formes multiples et croisées de discrimination et de violence dans le contexte du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée sur la pleine jouissance par les femmes et les filles de tous leurs droits de l'homme. Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2017: [https://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/HRC/35/10](https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/35/10)

11 *Ibidem*.

12 *Ibidem*.

13 Incorporación de la perspectiva de género. ONU Mujeres: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

14 Glosario del proyecto “Convivir sin discriminación”: <https://vivre-ensemble.ma/concepts/> Para la definición del concepto de discriminación, el proyecto toma como referencia la inclusión en la Directiva Europea 43/2000/EC, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas con independencia de su origen racial o étnico y en la Directiva 78/2000/CE, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. La definición de igualdad de trato en las dos directivas es la siguiente: “la ausencia de discriminación directa o indirecta se entenderá por principio de igualdad de trato”.



>>

Concepto	Definición
<b>Igualdad de género</b> <sup>15</sup>	La igualdad de género es un concepto que se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre mujeres y hombres y entre niñas y niños. Igualdad no significa que mujeres y hombres sean iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres no dependen de que hayan nacido con un determinado sexo. La igualdad de género implica que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres, reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e implica tanto a hombres como a mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en el ser humano.
<b>Género</b> <sup>16</sup>	Los roles, comportamientos, actividades y atribuciones construidos socialmente que una sociedad determinada considera apropiados para mujeres y hombres.
<b>Sexo (o sexo biológico)</b> <sup>17</sup>	El estado biológico de una persona.
<b>Sexismo</b> <sup>18</sup>	El sexismo se refiere a cualquier expresión (acto, palabra, imagen, gesto) basada en la idea de que ciertas personas, en su mayoría mujeres, son inferiores debido a su sexo.
<b>Racismo</b> <sup>19</sup>	El racismo es la creencia de que un motivo como “la raza” <sup>20</sup> , el color de la piel, el idioma, la religión, la nacionalidad o el origen nacional o étnico justifica el desprecio hacia una persona o un grupo de personas o la idea de superioridad de una persona o un grupo de personas.
<b>Xenofobia</b> <sup>21</sup>	Cualquier prejuicio, odio o miedo con respecto a personas de otros países o culturas.

Tabla 1: Terminología y conceptos clave en la interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género

15 Glosario del Centro de Capacitación de ONU-Mujeres: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=l&sortkey=&sortorder=asc>

16 Glosario de la ECRI: <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/ecri-glossary>.

17 Ibidem.

18 Consejo de Europa: <https://www.coe.int/en/web/human-rights-channel/stop-sexism>

19 Glosario de la ECRI: <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/ecri-glossary>.

20 Aunque las razas no existen dentro de la raza humana, se utiliza este término ya que la creencia en la existencia de diversas razas es la base de la discriminación que sufren ciertos grupos

21 Glosario de la ECRI: <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/ecri-glossary>.



## 3. LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO: ORIGEN Y DEFINICIÓN

### 3.1. ORIGEN DEL CONCEPTO “INTERSECCIONALIDAD”

El concepto de “interseccionalidad” apareció explícitamente en 1989 en el artículo de la jurista estadounidense Kimberlé Crenshaw “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics”<sup>22</sup>.

Sin embargo, anteriormente “las mujeres afroamericanas” y “las mujeres de otros orígenes raciales y étnicos” habían denunciado “opresiones múltiples y simultáneas” porque tuvieron que enfrentarse al racismo en los movimientos por los derechos de las mujeres y al machismo en los movimientos por los derechos humanos. Además, se les pidió que no reclamaran sus derechos, como mujeres, por el bien de “otras mujeres”, así como que no reforzaran los estereotipos negativos sobre los hombres en sus comunidades. En este contexto, la voz de estas mujeres no fue tomada en cuenta ni por los movimientos de defensa de los derechos de las mujeres (dirigido por mujeres blancas) ni por los movimientos de promoción de los derechos humanos (dirigido por hombres)<sup>23</sup>.

En su artículo, Crenshaw mostró que el marco legal y normativo en materia de discriminación no consideraba la intersección entre discriminación sexista y racial, dejando así un vacío para la discriminación específica experimentada por las mujeres negras afroamericanas. Analizó casos de discriminación vividos por estas mujeres que fueron juzgadas por cuestiones de género o por cuestiones raciales y étnicas, pero nunca por combinación de ambas y mostró que el marco legal de referencia sobre las mujeres se hizo en base a la experiencia de las mujeres blancas, y que la de los afroamericanos se hizo en base a la experiencia de los hombres. Denunció que la discriminación por razón de género o discriminación racial y étnica se percibía como la única posible para las mujeres afroamericanas, y no la combinación de racismo y sexismo. Mostró así que la experiencia de la interseccionalidad era más que la suma de racismo y sexismo y que la inclusión de las mujeres afroamericanas en una estructura o marco analítico existente no era la solución, insistiendo en que cualquier marco legal debía ser repensado y enfocado en la intersección de las discriminaciones.

---

22 Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics.

23 Extracto del documento: Guía sobre discriminación interseccional. El caso de las mujeres gitanas. Fundación Secretariado Gitano, 2017: [https://www.gitanos.org/upload/18/56/GUIA\\_DISCRIMINACION\\_INTERSECCIONAL\\_FSG.pdf](https://www.gitanos.org/upload/18/56/GUIA_DISCRIMINACION_INTERSECCIONAL_FSG.pdf)



## 3.2. LA INTERSECCIONALIDAD Y LAS DIFERENTES FORMAS DE DISCRIMINACIÓN ASOCIADAS

Los tres términos más utilizados en los estudios, investigaciones e informes sobre la interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género se pueden resumir de la siguiente manera:

- **Discriminación múltiple:** se refiere a discriminación en la que varios motivos actúan por separado<sup>24</sup>. La discriminación múltiple por razones de raza, etnia y género se produce cuando una mujer de un determinado origen racial o étnico recibe un trato diferente a otra persona (hombre o mujer del mismo grupo racial o étnico o no) debido a factores que operan por separado y que pueden tratarse como motivos de discriminación “independientes”. El concepto de discriminación múltiple tiene un origen anglosajón, ya que Estados Unidos, Reino Unido y Canadá son los países que publicaron los primeros trabajos considerando que una persona perteneciente a varios grupos desfavorecidos al mismo tiempo podía, por consiguiente, experimentar diferentes formas agravadas y específicas de discriminación<sup>25</sup>.
- **Discriminación interseccional:** se refiere a una situación en la que varios motivos actúan e interactúan entre sí al mismo tiempo, de tal manera que son inseparables y dan lugar a tipos particulares de discriminación<sup>26</sup>. La discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género se produce cuando las mujeres de un determinado origen racial o étnico se enfrentan al mismo tiempo a factores de discriminación por cuestiones de racismo y sexismo. Esta intersección es difícil de identificar y da lugar a un motivo de discriminación nuevo o hasta ahora no reconocido (y por lo tanto más difícil de denunciar y juzgar).
- **Discriminación compuesta:** describe una situación en la que una persona sufre discriminación por dos o más motivos al mismo tiempo y en la que uno de los motivos se añade a la discriminación por otro. En otras palabras, un motivo de discriminación se ve agravado por uno o más motivos de discriminación<sup>27</sup>. Estas discriminaciones se producen cuando una mujer de un determinado origen racial o étnico se enfrenta a un factor principal de discriminación al que se suman otros factores pero que no reaccionan en conjunto. Estas discriminaciones son más fáciles de reconocer y denunciar y pueden ser tratadas por marcos legales independientes. A veces se tratan como discriminación múltiple.

Para comprender mejor la diferencia entre estas tres formas de discriminación, se presentan ejemplos en la Tabla 2:

24 Manual de legislación europea contra la discriminación, Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y Consejo de Europa, 2018: [https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discr\\_law\\_SPA.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SPA.pdf)

25 El reconocimiento de la discriminación múltiple por los tribunales, Universidad de Valencia, 2020: <https://teoriayderecho.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/article/view/524>

26 Manual de legislación europea contra la discriminación, Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y Consejo de Europa, 2018: [https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discr\\_law\\_SPA.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SPA.pdf)

27 Lutte contre la discrimination multiple: pratiques, politiques et lois, Comisión Europea, 2007: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f1f6da3a-2c36-4ef7-a7c2-b906349220b4>



Ejemplo de discriminación múltiple	Ejemplo de discriminación interseccional	Ejemplo de discriminación compuesta
<p>Una mujer migrante en Marruecos de un determinado origen racial/étnico (legal o ilegal) se enfrenta a discriminación por razón de género en el acceso a los servicios básicos, así como a violencia y acoso recurrentes por ser mujer. En otras situaciones, se enfrenta a la discriminación por su origen racial y étnico (en los mismos casos que los hombres de su grupo racial o étnico). Estas dos formas de discriminación (de género y racista) pueden darse en diferentes momentos a lo largo de su estancia en Marruecos.</p>	<p>Una mujer migrante en Marruecos de un determinado origen racial/étnico (legal o ilegal) puede enfrentarse a una discriminación salarial específica debido a su origen racial y de género. Por lo tanto, se le pagaría menos que a las mujeres de otro origen racial/étnico, así como a los hombres de su mismo grupo.</p>	<p>Una mujer migrante en Marruecos de un determinado origen racial/étnico (legal o ilegal) se enfrenta a una discriminación de género (causa principal) en cuanto al acceso al alquiler (reservado exclusivamente a los hombres). No hablar el idioma local puede ser un motivo agravado de discriminación. En este caso, existe un motivo principal de discriminación y uno (o más) motivos agravados.</p>

Tabla 2: Diferencias entre discriminación múltiple, interseccional y compuesta por razones de raza, etnia y género

Si bien existen muchas diferencias de definición entre estos tres conceptos, a menudo se asocian o se usan para referirse al mismo problema. Así, este documento, que centra sus argumentos en la “discriminación interseccional”, es decir en la intersección de varios factores de discriminación (raza, etnia y género), muchas veces será complementario de esta “discriminación múltiple”, que es, además, utilizada repetidamente por organizaciones e instituciones a escala internacional. Así, es común encontrar el concepto combinado “discriminación múltiple e interseccional”, como se presentará más adelante en el apartado 4, porque de hecho, se entrecruzan a menudo los diferentes factores de discriminación mencionados a través del concepto “discriminación múltiple”.

### 3.3. INTERSECCIONALIDAD EN LA DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

La discriminación racial puede ser directa e indirecta, es decir:

- **Discriminación racial directa**, cualquier diferencia de trato basada en un motivo como la raza, el color, el idioma, la religión, la nacionalidad o el origen nacional o étnico, que carezca de justificación objetiva y razonable. Una diferencia de trato carece de justificación objetiva y razonable si no persigue un fin legítimo o si no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el fin perseguido<sup>28</sup>.
- **Discriminación racial indirecta**, el caso en que un factor aparentemente neutral, como una disposición, criterio o práctica, no puede ser cumplido tan fácilmente por personas pertenecientes a un grupo que se distingue por motivos como la raza, el color, el idioma, la nacionalidad o el origen nacional o étnico, o perjudique a dichas personas, a menos que ese factor tenga una justificación objetiva y razonable. Esto es así si persigue un fin legítimo y si existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el fin perseguido<sup>29</sup>.

La discriminación directa e indirecta normalmente se asocia con un solo motivo de discriminación (raza o etnia, pero también género). Sin embargo, cabría pensar que las discriminaciones interseccionales son directas o indirectas.

28 Glosario de la ECRI disponible en: <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/ecri-glossary>.

29 *Ibidem*.



	¿Cómo puede ser directa o indirecta la discriminación interseccional? <sup>30</sup>	Ejemplos
<b>Discriminación directa</b>	Se produce cuando una mujer de determinado origen racial/étnico recibe un trato menos favorable que una mujer de otro grupo racial/étnico y un hombre de su grupo racial/étnico.	Una mujer migrante de determinado origen racial/étnico cobra menos que las mujeres de otro grupo racial/étnico que realizan el mismo trabajo (como empleada del hogar, por ejemplo), debido a su origen.
<b>Discriminación indirecta</b>	Se produce cuando una tendencia, criterio o práctica aparentemente neutral coloca a las mujeres de un determinado origen racial/étnico en desventaja frente a las mujeres de otro grupo racial/étnico y a un hombre de su grupo racial/étnico.	Una estudiante de piel negra (en situación administrativa legal) acude a una entrevista abierta para trabajar en un centro de llamadas ubicado en un barrio con fuerte presencia de población subsahariana. La rechazan porque no tiene título de formación universitaria (que no es necesario para el trabajo, pero se utiliza como motivo para no contratarla por su origen racial).

Tabla 3: Discriminación interseccional y discriminación directa e indirecta

30 Adaptación de la definición utilizada en el glosario del proyecto “Convivir sin discriminación”.

## 4. EL TRATAMIENTO DE LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO POR PARTE DE MARCOS NORMATIVOS E INSTITUCIONES A ESCALA INTERNACIONAL

### 4.1. LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN DENTRO DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS

#### 4.1.1. El tratamiento de la discriminación interseccional en las conferencias, declaraciones y resoluciones de las Naciones Unidas

La interseccionalidad de la discriminación ha sido abordada en diversas conferencias, declaraciones y resoluciones de las Naciones Unidas sobre el tema de la igualdad de género, la lucha contra el racismo o la situación de los migrantes. Los más importantes se presentan en la tabla 4.

Conferencias, declaraciones y resoluciones de las Naciones Unidas	Consideraciones y recomendaciones sobre la interseccionalidad de la discriminación
<b>Cuarta Conferencia sobre la Mujer celebrada en Beijing, 1995<sup>31</sup></b>	Se refirió, por primera vez, al concepto de la interseccionalidad de la discriminación en el sistema de las Naciones Unidas sin mencionarlo explícitamente <sup>32</sup> .
<b>La Declaración de Durban, 2001<sup>33</sup></b>	Reconoció que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia podrían estar entre los factores que conducen al deterioro de las condiciones de vida de las mujeres y niñas migrantes o pertenecientes a minorías étnicas, que generan pobreza, violencia y múltiples formas de discriminación y que limitan o privan de derechos a las mujeres y a las niñas. Las mujeres y las niñas que sufren discriminación interseccional por razones de género, raza, etnia, trabajo y ascendencia o religión a menudo carecen de acceso a oportunidades económicas y trabajo decente y están sobrerrepresentadas en trabajos mal remunerados donde la explotación es común, como el trabajo de empleado del hogar.
<b>Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 69/16, 2016<sup>34</sup></b>	Al recordar su decisión de proclamar el periodo de 2015 a 2025 como Decenio Internacional de los Afrodescendientes, la resolución pide a los Estados que adopte e implemente políticas y programas que garanticen una protección efectiva a los afrodescendientes, que se enfrentan a múltiples formas, agravadas y entrecruzadas de discriminación basada en otros motivos relacionados, como el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de otro tipo, el origen social, la propiedad, el nacimiento, la discapacidad u otra condición, y revisar y derogar cualquier ley y política que pueda discriminarlos.



31 Les conférences mondiales des femmes, Naciones Unidas : <https://www.un.org/french/womenwatch/followup/beijing5/session/fond.html>

32 Sirma BILGE, "Le blanchiment de l'intersectionnalité", Recherches féministes, 2015,

33 Efectos de las formas múltiples e interseccionales de discriminación y violencia en el contexto del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia en el pleno disfrute por las mujeres y las niñas de todos sus derechos humanos. Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2017: [https://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/HRC/35/10](https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/35/10)

34 *Ibidem*.



Conferencias, declaraciones y resoluciones de las Naciones Unidas	Consideraciones y recomendaciones sobre la interseccionalidad de la discriminación
<b>La Declaración de Nueva York para los Refugiados y Migrantes, 2016<sup>35</sup></b>	Instó a los Estados miembros de las Naciones Unidas a abordar las formas múltiples e interseccionales de discriminación contra las mujeres y niñas refugiadas y migrantes.

Tabla 4: La interseccionalidad de la discriminación en las Naciones Unidas

#### 4.1.2. El tratamiento de la interseccionalidad de la discriminación dentro de los comités de la CEDAW y del CERD, por sus siglas en inglés

##### Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, integrado por expertos independientes, es el órgano de las Naciones Unidas que supervisa la aplicación de las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)<sup>36</sup>.

La CEDAW, adoptada por la ONU en 1979 y que entró en vigor en 1981, establece los principales derechos de la mujer y define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o destruir el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, en condiciones de igualdad entre el hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (art. 1)<sup>37</sup>.

Aunque la CEDAW en su origen solo abordó un motivo de discriminación (el género), el comité ha permitido (a lo largo del tiempo) emitir recomendaciones sobre varios artículos de la Convención que permiten la integración de la interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género, como se presenta en la tabla 5.

Recomendaciones <sup>38</sup>	Descripción
<b>Recomendación general N.º 24 sobre la modificación del artículo 12 de la CEDAW (mujer y salud), 1999<sup>39</sup></b>	El Comité observó que los factores sociales influyen en la salud de la mujer y pidió que se prestara especial atención a las necesidades y a los derechos en materia de salud de las mujeres pertenecientes a grupos desfavorecidos, como migrantes, refugiadas, desplazadas internas, las niñas y los pueblos indígenas (art. 6).



35 *Ibidem*.

36 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Naciones Unidas: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw>

37 Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>

38 Efectos de las formas múltiples e interseccionales de discriminación y violencia en el contexto del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia en el pleno disfrute por las mujeres y las niñas de todos sus derechos humanos. Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2017: [https://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/HRC/35/10](https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/35/10)

39 Recomendación General N.º 24 sobre la modificación del artículo 12 de la CEDAW, 1999: [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1\\_Global/INT\\_CEDAW\\_GEC\\_4738\\_F.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_4738_F.pdf)



Recomendaciones	Descripción
<b>Recomendación general N.º 26, relativa a los trabajadores migrantes, 2008</b> <sup>40</sup>	El Comité observó que las trabajadoras migrantes a menudo eran víctimas de formas interseccionales de discriminación y sufrían no solo discriminación por razones de sexo y género, sino también xenofobia y racismo. La discriminación por razones de raza, etnia, las particularidades culturales, la nacionalidad, el idioma, la religión o cualquier otro motivo puede expresarse de manera específica según el sexo y el género de las personas afectadas.
<b>Recomendación N.º 28, sobre las obligaciones fundamentales de los Estados partes derivado del artículo 2 de la CEDAW (educación), 2010</b> <sup>41</sup>	Lleva a los Estados a configurar la discriminación que afecta a las mujeres como un sujeto interseccional, véase el artículo 18: “El hecho de que los fenómenos de discriminación se superpongan es fundamental para el análisis del alcance de las obligaciones generales previstas en el artículo 2. La discriminación por razones de sexo o de género está inseparablemente ligada a otros factores como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estado civil, la edad, la clase, la casta y la orientación sexual y la identidad sexual. Puede afectar a las mujeres pertenecientes a estos grupos en diferente grado o de forma distinta que a los hombres. Los Estados partes deben prever legalmente estas formas superpuestas de discriminación y el efecto acumulativo de sus consecuencias negativas para las personas, y deben prohibirlas. Asimismo, deberán adoptar e implementar políticas y programas destinados a eliminar estas formas de discriminación, y tomar medidas especiales de carácter temporal cuando sea necesario de conformidad con el artículo 4, párrafo 1, del Convenio y la recomendación general N.º 2” <sup>42</sup> .
<b>Recomendación general N.º 32 sobre mujeres y niñas refugiadas y solicitantes de asilo, 2014</b> <sup>43</sup>	Constató que las solicitudes de asilo basadas en consideraciones de género podrían cruzarse con otros motivos de discriminación prohibidos, como la raza, el origen étnico o la nacionalidad, la religión, la clase, la casta o la nacionalidad, ser lesbiana, bisexual o transgénero o de otro tipo, y pide a los Estados partes que tomen medidas decisivas, de conformidad con la Convención sobre la condición de refugiado, para garantizar que los motivos de persecución legalmente establecidos, incluidos los contemplados en la Convención, se interpreten teniendo en cuenta las condiciones específicas de las mujeres (art. 16).
<b>Recomendación general N.º 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia, 2015</b> <sup>44</sup>	La discriminación interseccional se aborda en el artículo 8 al vincular la consideración a las barreras para que las mujeres accedan a la justicia en contextos estructurales de discriminación y desigualdad, debido a factores como la discriminación interseccional. Algunos de los motivos de discriminación interseccional contra las mujeres identificados por el Comité son el origen étnico, la condición de minoría, el color, la condición socioeconómica, la religión o las creencias, la opinión pública, el origen nacional, la edad, la salud, la diversidad funcional, ser lesbiana, bisexual, mujer transgénero o una persona intersexual.



40 Recomendación general N.º 26, sobre las trabajadoras migrantes, 2008: [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1\\_Global/CEDAW\\_C\\_2009\\_WP-1\\_R\\_7138\\_F.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_2009_WP-1_R_7138_F.pdf)

41 La Recomendación N.º 28, sobre las obligaciones fundamentales de los Estados partes derivadas del artículo 2 de la CEDAW (educación), 2010: <https://www.right-to-education.org/fr/resource/comit-pour-l-elimination-de-la-discrimination-l-gard-des-femmes-recommandation-g-n-r-ale-no28>

42 Esta idea se reafirma en el artículo 31: “Los apartados a, f y g establecen que los Estados partes están obligados a proporcionar protección legal y derogar o modificar cualquier ley o reglamento discriminatorio, como parte de la política para eliminar la discriminación contra la mujer. Los Estados partes garantizarán, mediante la reforma constitucional CEDAW/C/GC/28 8 GE.10-47261 u otros medios legislativos apropiados, que el principio de igualdad entre mujeres y hombres y el principio de no discriminación se consagren en su derecho interno, que les dé importancia y que sean aplicables. Los Estados también deben adoptar textos que prohíban la discriminación en todas las áreas de la vida de las mujeres contemplados en la Convención y durante toda su vida. Están obligados a tomar medidas para modificar o derogar cualquier ley o reglamento, costumbre o práctica que discrimine a la mujer. Ciertos grupos de mujeres –mujeres privadas de libertad, refugiadas, solicitantes de asilo y migrantes, apátridas, lesbianas, discapacitadas, víctimas de la trata, viudas y ancianas– son particularmente vulnerables a la discriminación como consecuencia de disposiciones legales, reglamentarias civiles o penales, del derecho consuetudinario o de las prácticas consuetudinarias. Al ratificar la Convención o al adherirse a ella, los Estados partes se comprometen a incorporar sus disposiciones en sus ordenamientos jurídicos internos o, de lo contrario, darles fuerza ejecutiva en sus ordenamientos jurídicos a fin de garantizar su aplicación a nivel nacional...”.

43 Recomendación general N.º 32 sobre mujeres y niñas refugiadas y solicitantes de asilo, 2014: [https://www.hlrn.org/img/documents/CEDaW\\_GenCec\\_34\\_EN.pdf](https://www.hlrn.org/img/documents/CEDaW_GenCec_34_EN.pdf)

44 Recomendación general N.º 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia, 2015: [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1\\_Global/CEDAW\\_C\\_GC\\_33\\_7767\\_E.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_33_7767_E.pdf)



Recomendaciones	Descripción
<b>Recomendación general N.º 34 sobre los derechos de las mujeres rurales, 2016<sup>45</sup></b>	El Comité observó que las mujeres de las zonas rurales, en particular las mujeres indígenas y afrodescendientes, a menudo sufrían discriminación interseccional debido a su origen étnico, idioma y modo de vida tradicional, y que las mujeres pertenecientes a minorías étnicas o religiosas también estaban más expuestas al riesgo de sufrir pobreza y otras formas de exclusión social (art.14).
<b>Recomendación general N.º 35 sobre violencia de género contra las mujeres (actualización de la recomendación general N.º 19), 2017<sup>46</sup></b>	Reconoce que la violencia contra las mujeres y las niñas se manifiesta de formas múltiples, interrelacionadas y recurrentes, en diversos contextos, públicos y privados, incluso en entornos creados por la tecnología y, en una era de globalización, ignorando las fronteras. El Comité recomienda que los Estados partes adopten medidas en las áreas de la prevención, la protección, las actuaciones judiciales, las sanciones, el resarcimiento, la recopilación de datos y la supervisión, así como la cooperación internacional y que estas medidas se diseñen y apliquen en colaboración con las mujeres y teniendo especialmente en cuenta la situación de las mujeres víctimas de formas interseccionales de discriminación.

Tabla 5: Recomendaciones de la CEDAW sobre la interseccionalidad de la discriminación

Las recomendaciones sobre la integración de la interseccionalidad de las discriminaciones por parte del Comité de la CEDAW se han convertido en una herramienta para intentar que la CEDAW en sí misma sea un instrumento más flexible. Sin embargo, el reto es hacer que los Estados comprendan la existencia de las diferentes formas de discriminación que van en aumento y que afectan más específicamente a las mujeres de determinados orígenes raciales y étnicos, y poner en marcha herramientas para prevenirlas y eliminarlas.

Aunque el Comité de la CEDAW es responsable de velar por el cumplimiento de la Convención por parte de los Estados miembros, al ser un órgano supraestatal, tiene una relación jurídica muy específica con ellos. Además, aunque los Estados hayan firmado la Convención, a veces formulan reservas, lo que afecta a su compromiso con la aplicación de sus disposiciones.

### Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD)

El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial es un órgano, integrado por expertos independientes, que supervisa la aplicación de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial por parte de los Estados partes<sup>47</sup>.

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, que entró en vigor en 1969, define la discriminación racial como toda “distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico, que tenga como objeto o efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social y cultural o en cualquier otro ámbito de la vida pública”<sup>48</sup>.

El Comité CERD señaló la dimensión de género de la discriminación racial en su recomendación general N.º 25 y centró su trabajo en la interseccionalidad de la raza y el género en diferentes áreas y, por lo

45 Recomendación general N.º 34 sobre los derechos de las mujeres rurales, 2016: [http://www.hlrn.org/img/documents/CEDaW\\_Gen-Cec\\_34\\_EN.pdf](http://www.hlrn.org/img/documents/CEDaW_Gen-Cec_34_EN.pdf)

46 La recomendación general N.º 35 sobre violencia de género contra las mujeres (actualización de la recomendación general N.º 19), 2017: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhslidCrOIUTvLRFDjh6%2FxpWAeq-Jn4T68N1uqnZJLbtFuaHH7R8k5Mnp0Y%2B8GycpttjE5yKz2IIIAC1bdhQn6JFf%2FwhEa9qyLwjPumD9BaAu7Y>

47 Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cerd>

48 Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>



tanto, consideró que la interseccionalidad es un concepto fundamental para comprender el alcance de las obligaciones generales impuestas sobre los Estados partes en el artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Este concepto se refiere a los efectos de varias formas combinadas de discriminación y expresa cómo estos efectos contribuyen a crear estratos de desigualdad<sup>49</sup>.

En su recomendación general N.º 28, el Comité CERD pidió a los Estados partes que “prevean estas formas interseccionales de discriminación y el efecto acumulativo de sus consecuencias negativas para las personas afectadas y que prohíban, adopten y establezcan políticas y programas destinados a eliminar estas formas de discriminación y a adoptar, cuando sea necesario, medidas especiales de carácter temporal de conformidad con el artículo 4, párrafo 1, de la Convención y la recomendación general N.º 25”<sup>50</sup>.

## 4.2. ABORDAR LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL MARCO REGIONAL DE LA UNIÓN EUROPEA

### 4.2.1. La interseccionalidad de la discriminación en las directivas del Consejo de Europa y las resoluciones del Parlamento Europeo

El concepto de “discriminación interseccional” no se utiliza en el contexto de la Unión Europea, que se refiere en cambio a “discriminación múltiple”, es decir, discriminación basada en factores que operan por separado. Sin embargo, desde las primeras referencias, que tuvieron lugar a partir del año 2000 en relación con las mujeres de origen romano/gitano, estas se refieren al hecho de que el origen racial/étnico y el sexo pueden ser factores de discriminación múltiple, que pueden combinarse con otras variables<sup>51</sup>.

La Directiva 2000/43/CE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, establece que “al aplicar el principio de igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico, la Comunidad pretende, de conformidad con el artículo 3, apartado 2, del Tratado CE, eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres, en particular teniendo en cuenta que las mujeres suelen ser víctimas de discriminaciones múltiples (considerando N.º 14)”<sup>52</sup>.

Además, la Directiva 2000/78/CE del Consejo por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación establece que “al aplicar el principio de igualdad de trato, la Comunidad pretende, de conformidad con el artículo 3, apartado 2, del Tratado CE, eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres, en particular porque las mujeres son a menudo víctimas de discriminaciones múltiples (considerando 3)”<sup>53</sup>.

El marco estratégico de la UE para la no discriminación y la igualdad de oportunidades para todos de 2005 ya se refería a la necesidad de “dar prioridad a las situaciones de discriminación múltiple”. De esta manera, y

49 Artículo 7 del informe “Effets des formes multiples et croisées de discrimination et de violence dans le contexte du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l’intolérance qui y est associée sur la pleine jouissance par les femmes et les filles de tous leurs droits de l’homme”. Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2017: [https://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/HRC/35/10](https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/35/10)

50 *Ibidem*.

51 L’intersectionnalité et la discrimination multiple, Consejo de Europa : <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>

52 Directiva del Consejo de Europa 2000/43/EC: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>

53 Directiva del Consejo de Europa 2000/78/EC: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>



tras la elaboración de un informe en 2006 titulado “Discrimination multiple dans les lois de l’UE. Opportunités pour des réponses légales envers la discrimination intersectionnelle de genre”, el tema de la discriminación interseccional ha pasado cada vez más a primer plano en el discurso político e institucional de la Unión Europea. Un estudio sobre la interseccionalidad en la Unión Europea (2018) propuso tres enfoques amplios para conceptualizar la discriminación por más de un motivo, incluida la discriminación interseccional<sup>54</sup>.

Además, el Parlamento Europeo ha aprobado varias resoluciones que tratan el tema de la discriminación múltiple (e interseccional) –ver tabla 6 para más información–:

Resoluciones	Recomendaciones
<b>Resolución del Parlamento de 2009 sobre la propuesta de la Directiva del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (COM (2008) 0426-C6-0291/2008-2008/0140 (SNC))<sup>55</sup></b>	<p>Ha realizado varios cambios para tener en cuenta la discriminación múltiple, que exponemos a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enmienda 23: “Esta directiva también tiene en cuenta la discriminación múltiple. Dado que la discriminación puede producirse sobre la base de dos o más de los motivos enumerados en los artículos 12 y 13 del Tratado CE, la Comunidad, al aplicar el principio de igualdad de trato, de conformidad con el artículo 3, apartado 2, y el artículo 13 del Tratado CE, busca eliminar las desigualdades por razones de sexo, origen racial o étnico, discapacidad, orientación sexual, religión o creencias, edad o combinación de estas características, y promover la igualdad con independencia de la combinación de las particularidades relativas a los factores antes mencionados y unidos en una persona. Debería disponerse de procedimientos judiciales efectivos para tratar los casos de discriminación múltiple. En particular, los procedimientos judiciales nacionales deben permitir que un demandante plantee todos los aspectos de una denuncia de discriminación múltiple en un solo procedimiento”.</li> <li>• Enmienda 37: “La presente Directiva establece un marco para luchar contra la discriminación, incluida la discriminación múltiple, por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, con objeto de aplicar, en los Estados miembros, el principio de igualdad de trato en ámbitos distintos del empleo y la ocupación. Hay discriminación múltiple cuando la discriminación se basa: a) en cualquier combinación de los siguientes motivos: religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual; o, b) por uno o más de los motivos mencionados en el párrafo 1, así como por uno o más de los siguientes motivos: i. el género (en la medida en que el objeto de la denuncia se encuentre dentro del ámbito de aplicación material de la Directiva 2004/113/CE y de la presente Directiva); ii. el origen racial o étnico (en la medida en que el objeto de la denuncia se encuentre dentro del ámbito de aplicación material de la Directiva 2000/43/CE y de la presente Directiva); o iii. la nacionalidad (en la medida en que el objeto de la denuncia entre en el ámbito de aplicación del artículo 12 del Tratado CE)”.</li> </ul>
<b>Resolución del Parlamento Europeo de 2013 sobre las mujeres con discapacidad (2013/2065/INI)<sup>56</sup></b>	Considera “que las niñas y mujeres con discapacidad son objeto de discriminación múltiple debido a las desigualdades de género, la edad, la religión, las etnia, las actitudes culturales y sociales”.
<b>Resolución de 2014 sobre la violencia contra la mujer (2013/2004/INL)<sup>57</sup></b>	Considera que “debido a factores como la raza, la etnia, la religión o creencia, el estado de salud, el estado civil, la situación de la vivienda, la condición de migrante, la edad, la discapacidad, la clase social, la orientación sexual y la identidad de género, las mujeres pueden tener necesidades específicas y estar más expuestas a la discriminación múltiple”.



54 Intersectionnalité des discriminations en Europe, Sandra Fredman 2018: <https://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/na-2018-intersectionnalite-discriminations.pdf>

55 Resolución del Parlamento de 2009 sobre la propuesta de Directiva del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-6-2009-0211\\_FR.html?redirect](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-6-2009-0211_FR.html?redirect)

56 Resolución del Parlamento Europeo de 2013 sobre las mujeres con discapacidad (2013/2065/INI): [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2013-0579\\_FR.html?redirect](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2013-0579_FR.html?redirect)

57 Resolución de 2014 sobre la violencia contra la mujer (2013/2004/INL): [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2014-0126\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2014-0126_EN.html)



Resoluciones	Recomendaciones
<b>Resolución de 2014 sobre explotación sexual y prostitución (2013/2013/INI)<sup>58</sup></b>	Destaca que “los problemas económicos y la pobreza son las principales causas de la prostitución entre las mujeres jóvenes y las niñas; recuerda, por tanto, que las estrategias preventivas específicas de género, las campañas nacionales y europeas dirigidas específicamente a las comunidades socialmente excluidas, así como a las personas en situaciones de mayor vulnerabilidad (como las personas con discapacidad y los jóvenes en el sistema de protección infantil) y las medidas para reducir la pobreza y aumentar la concienciación entre quienes compran y ofrecen sexo, así como el intercambio de buenas prácticas, son elementos fundamentales en la lucha contra la explotación sexual de mujeres y niñas, especialmente entre las mujeres migrantes; recomienda que la Comisión establezca una semana europea para la lucha contra la trata de seres humanos”.

Tabla 6: Resoluciones del Parlamento Europeo que abordan la discriminación múltiple (e interseccional)

## 4.2.2. Reconocimiento de la interseccionalidad de la discriminación por parte del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

Tanto en el derecho supranacional como en el nacional a nivel europeo, la tendencia tradicional es abordar los supuestos de discriminación a partir de una única variable (el sexo o la raza) pero la discriminación múltiple y la interseccionalidad de la discriminación han comenzado a ser reconocidas en diferentes organismos e instituciones<sup>59</sup>. Aunque las directivas del Consejo y las recomendaciones parlamentarias solo sirven de orientación y no son vinculantes, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH)<sup>60</sup> ha reconocido casos de discriminación múltiple e interseccional.

### El caso de Beauty Salomon<sup>61</sup>

**Sentencia n.º 47159/08<sup>62</sup>.** En 2005, Beauty Solomon, una nigeriana negra residente en España, fue agredida en dos ocasiones por agentes de la Policía Nacional en Palma de Mallorca. Con el pretexto de realizar controles de identidad, los agentes se acercaron a ella mientras se encontraba en la vía pública. Aunque había otras mujeres en el vecindario ella era la única mujer de tez oscura. La policía la agredió mientras le gritaba “puta negra”. Beauty ha presentado dos denuncias ante los tribunales españoles denunciando el trato inhumano y degradante infligido por la policía.

El Juzgado de Instrucción número 9 de Palma de Mallorca, archivó la causa justificando la actuación policial respecto a Beauty, afirmando que los policías solo habían cumplido con su deber.

La sentencia sobre B.S. contra España de 2012 determinó que el estado español no llevó a cabo una investigación efectiva de las alegaciones de Beauty. En efecto, el Tribunal Europeo estableció que las decisiones de los tribunales nacionales no habían tenido en cuenta los factores de vulnerabilidad a los que estaba expuesta por su condición de mujer africana que ejercía la prostitución. Obligó al Estado a pagar una indemnización de 30.000 euros.



58 Resolución de 2014 sobre explotación sexual y prostitución (2013/2013/INI): [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2014-0162\\_FR.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2014-0162_FR.html)

59 El reconocimiento de la discriminación múltiple por los tribunales, 2020, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7495244>

60 El Tribunal Europeo de Derechos Humanos es una institución dependiente del Consejo de Europa.

61 Enlace de mujeres a nivel mundial. <https://www.womenslinkworldwide.org/informate/sala-de-prensa/el-tribunal-europeo-condena-a-espana-por-la-violencia-discriminatoria-contra-una-mujer-negra>

62 Tribunal Europeo de Derechos Humanos: <https://hudoc.echr.coe.int/eng/##%7B%20itemid%20%3A%202002-5579%20%7D>



### El caso de Muñoz Díaz contra España<sup>63</sup>

**Sentencia N.º 41951/2007.** Tras la muerte de su esposo, a la señora María Luisa Muñoz Díaz se le negó la pensión de viudedad. La Sra. Muñoz y su difunto esposo eran ambos roms (gitanos) de nacionalidad española y se casaron según las costumbres y ritos reconocidos por la comunidad rom. La pareja había estado casada durante 30 años y el marido, que era responsable de la manutención de su esposa y seis hijos, había estado pagando sus contribuciones a la seguridad social durante 19 años. El Estado español les había concedido la condición de familia numerosa, condición administrativa para la que es obligatorio contraer matrimonio. Tras la muerte de su marido, la demandante solicitó una pensión de viudedad, que el Instituto Nacional de la Seguridad Social le denegó por considerar que nunca había estado casada con el fallecido. El caso fue examinado por diversas instancias de los tribunales españoles hasta que llegó al Tribunal Constitucional, que en una sentencia de 2007 afirmó que no había discriminación ya que el Estado tenía la facultad de regular los pagos de la Seguridad Social en función del reconocimiento oficial de los matrimonios. La demandante interpuso un recurso ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos alegando que se había producido una violación del artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos que protege contra la discriminación, con respecto a su derecho a la propiedad protegido por el artículo 1 del Protocolo I de la Convención. El Tribunal Europeo concluyó por 6 votos contra 1 que había habido una violación del artículo 14 a la luz del artículo 1 del Protocolo I, considerando que la demandante creía de buena fe que estaba casada. El Tribunal ordena el pago a la demandante de 70.000 euros más el pago de las costas procesales, a modo de satisfacción de la denegación de la pensión<sup>64</sup>. Así pues, la señora Muñoz había sido víctima de discriminación por su origen étnico pero también por su condición de mujer.

Tabla 7: Casos de sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) sobre discriminación múltiple e interseccional

### 4.2.3. La interseccionalidad de la discriminación en las instituciones que promueven la igualdad de género y combaten la discriminación racial

#### Secretaría de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI)

La Secretaría de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), creada por el Consejo de Europa, es el órgano especializado en cuestiones relativas a la lucha contra el racismo, la discriminación (por motivos de “raza”, origen étnico/nacional, color, nacionalidad, religión, idioma, orientación sexual, identidad de género y características sexuales), la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia en Europa. Elabora informes y hace recomendaciones a los Estados miembros<sup>65</sup>.

La ECRI ha demostrado que las minorías étnicas pueden sufrir discriminación por su origen nacional o étnico, pero también por su género, su discapacidad, su orientación sexual o cualquier combinación de estos y que esto afectaba más específicamente a las mujeres<sup>66</sup>. En su Recomendación de Política General (RGP) N.º 13 (2011) sobre la lucha contra los antigitanos y la discriminación contra los gitanos, aconseja a los Estados miembros “garantizar la promoción de las mujeres gitanas y sus derechos y

63 Multiplicar la discriminación por razón de género y pertenencia a minoría étnica. Fundación Dialnet. Discriminación múltiple por razón de género y pertenencia a minorías étnicas, 2010, Aequalitas: [https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querysDismax.DOCUMENTAL\\_TODO=discriminaci%C3%B3n+m%C3%BAltiples+por+raz%C3%B3n+de+g%C3%A9nero+y+minoria+etnica](https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querysDismax.DOCUMENTAL_TODO=discriminaci%C3%B3n+m%C3%BAltiples+por+raz%C3%B3n+de+g%C3%A9nero+y+minoria+etnica)

64 Enlace de mujeres en todo el mundo: <https://www.womenslinkworldwide.org/observatorio/base-de-datos/munoz-diaz-v-espana>

65 Comisión Europea contra la Intolerancia y el Racismo (ECRI): <https://www.coe.int/en/web/comision-europea-contra-el-racismo-y-la-intolerancia/home>

66 Lucha contra la discriminación múltiple: El trabajo de la ECRI: [https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262043/14\\_coyote\\_22.pdf/33fe59c2-faa5-4f20-a721-1eacc87a8ec8](https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262043/14_coyote_22.pdf/33fe59c2-faa5-4f20-a721-1eacc87a8ec8)



luchar contra la doble discriminación que puedan sufrir”<sup>67</sup>. En la GPR N.º 3 sobre la lucha contra el racismo y la intolerancia contra los roms/gitanos, la ECRI recomienda que los gobiernos “presten especial atención a la situación de las mujeres roms/gitanas, que a menudo son objeto de una ‘doble discriminación, como mujeres y como roms/gitanos”<sup>68</sup>. De manera similar, en la GPR N.º 5 sobre la lucha contra la intolerancia y la discriminación contra los musulmanes, la ECRI recomienda que los gobiernos “presten especial atención a la situación de las mujeres musulmanas dado que pueden sufrir tanto discriminación contra las mujeres en general como discriminación contra los musulmanes”<sup>69</sup>.

### **Equinet**

Equinet es la red de organismos e instituciones públicas que promueven la igualdad y luchan contra la discriminación a nivel de la Unión Europea<sup>70</sup>. Esta institución asegura que la información y el conocimiento fluyan de la manera más eficiente posible entre los países miembros para aprender de los éxitos alcanzados y abordar los desafíos a los que se enfrentan.

Las instituciones y organizaciones nacionales de Equinet tienen en cuenta la cuestión de la interseccionalidad entre las diferentes formas de discriminación, centrándose en la evolución que se ha producido en relación con este tema, que se considera tanto una herramienta de análisis, como de intervención y recomendaciones jurídicas<sup>71</sup>.

En los países de la UE se han aplicados buenas prácticas de instituciones nacionales que forman parte de Equinet, por ejemplo:

- Unia<sup>72</sup>, que es la institución pública de referencia en Bélgica, ha desarrollado propuestas para producir datos interseccionales sobre discriminación, con el fin de hacer visible lo invisible<sup>73</sup>. Además, ha participado en un estudio (2019) coordinado por un equipo de investigación de la Universidad Libre de Bruselas sobre el acceso a la justicia desde una perspectiva interseccional de género y origen racial o étnico, a partir del análisis de las denuncias recibidas por Unia<sup>74</sup>. Esta investigación analiza la dimensión de género en la configuración de las percepciones entre los grupos étnicos minoritarios que se enfrentan a la discriminación y al uso de la legislación contra la discriminación frente a la discriminación racial.
- La Agencia Federal Alemana contra la Discriminación (FADA) ha desarrollado un enfoque particular para abordar el problema de la discriminación múltiple, que se ha convertido en una prioridad en su trabajo desde 2010<sup>75</sup>. Así, ha publicado dos informes de investigación sobre varios

67 Recomendación de Política General (GPR) N.º 13 (2011) sobre la lucha contra los gitanos y la discriminación contra los gitanos, ECRI: <https://www.coe.int/en/web/comision-europea-contra-el-racismo-y-la-intolerancia/recomendacion-no.13>

68 Recomendación 3 de Política General 3, ECRI, 1998: <https://rm.coe.int/recommandation-de-politique-generale-n-3-de-l-ecri-sur-la-lutte-contre/16808b5a3e>

69 RPG N.º 5 sobre la lucha contra la intolerancia y la discriminación contra los musulmanes: <https://rm.coe.int/recommandation-de-politique-generale-n-5-de-l-ecri-sur-la-lutte-against/16808b5a78>

70 equino. <https://equineteurope.org/>

71 Innovando en la intersección. UNIA, 2016: [https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2018/01/equinet\\_perspective\\_2016\\_-\\_intersectionality\\_final\\_web.pdf](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2018/01/equinet_perspective_2016_-_intersectionality_final_web.pdf)

72 Unido. <https://www.unia.be/fr>

73 Improving equality data collection in Belgium. UNIA, 2021: [https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties\\_docs/Rapport\\_IED-CB-FR-1106.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Rapport_IED-CB-FR-1106.pdf)

74 Manuela Varasso. Effets et enjeux de la mise en pratique de l’intersectionnalité dans un equality body. Le cas d’Unia. 2019: <https://dial.uclouvain.be/memoire/ucl/en/object/thesis%3A18849>

75 Innovating at the intersection. UNIA, 2016: [https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2018/01/equinet\\_perspective\\_2016\\_-\\_intersectionality\\_final\\_web.pdf](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2018/01/equinet_perspective_2016_-_intersectionality_final_web.pdf)



motivos de discriminación, que son: “Discriminación multidimensional: términos, teorías y análisis jurídico” y “discriminación multidimensional: un análisis empírico utilizando entrevistas narrativas autobiográficas”. Sobre la base de este trabajo, la FADA preparó y publicó un informe para el Parlamento, titulado “Multidimensionnel discrimination”, cuyo objetivo es informar a los responsables de la toma de decisiones y al público en general sobre cuestiones relacionadas con la discriminación múltiple.

- El Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial y Étnica en España, ha elaborado un informe titulado “Perception de la discrimination raciale ou ethnique de la part des victimes potentielles en 2020”, que ha permitido identificar la prevalencia de la discriminación múltiple e interseccional en el tratamiento de distintas variables, es decir, el origen racial o étnico, las costumbres, la vestimenta y creencias religiosas, según las características de la población (género, orientación sexual y diversidad funcional)<sup>76</sup>. En cuanto al sexo de las participantes en el estudio, el fenómeno de la discriminación múltiple e interseccional fue más notorio entre las mujeres, ya que el 43 % de las mujeres entrevistadas expresaron sentirse discriminadas por su origen racial, su cultura o su religión, así como por su género frente al 7 % de hombres que se sintieron discriminados por los mismos motivos.

### 4.3. LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL MARCO REGIONAL DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

#### 4.3.1. La interseccionalidad de la discriminación en convenciones y conferencias sobre igualdad de género y lucha contra el racismo

A nivel regional de América Latina y el Caribe, el tema de la discriminación interseccional (y múltiple) ha sido abordado en diversas convenciones y conferencias, como se presenta en la tabla 8:

Convenciones/conferencias	Descripción
<b>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994)</b>	Indica que condiciones como la raza o la migración pueden incrementar la vulnerabilidad de las mujeres por su condición de víctimas potenciales de la violencia así como por la percepción diferenciada de esta según el ciclo de vida, las diversas capacidades o la situación socioeconómica <sup>77</sup> .
<b>La Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia (2017)</b>	Hace una definición de discriminación múltiple, de la siguiente manera: Se entiende por discriminación múltiple o agravada toda preferencia, distinción, exclusión o restricción basada simultáneamente en al menos dos de los criterios establecidos en el artículo 1.1 u otros reconocidos en instrumentos internacionales, y que tenga por objeto o resultado anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados partes, en cualquier ámbito de la vida pública o privada <sup>78</sup> . Además, vuelve a reabrir el principio del cruce entre raza y sexo en distintas ocasiones <sup>79</sup> .



76 “Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020”, Consejo para la eliminación de la discriminación racial y étnica en España: [https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/destacados/pdf/08-PERCEPCION\\_DISCRIMINACION\\_RACIAL\\_NAV.pdf](https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/destacados/pdf/08-PERCEPCION_DISCRIMINACION_RACIAL_NAV.pdf)

77 El reconocimiento de la discriminación múltiple por los tribunales, 2020: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7495244>

78 Colección de Tratados de las Naciones Unidas: [https://treaties.un.org/Pages/showDetails.aspx?objid=08000002804ec1cd&clang=\\_en](https://treaties.un.org/Pages/showDetails.aspx?objid=08000002804ec1cd&clang=_en)

79 Para más información véase “La ‘discriminación múltiple’ como concepto jurídico para el análisis de situaciones de discriminación”, Universidad Católica del Perú, 2015: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36876.pdf>



Convenciones/conferencias	Descripción
<p><b>La Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe y la Agenda Regional para la Igualdad de Género (2020)</b></p>	<p>Aboga por la adopción de una perspectiva interseccional (teniendo en cuenta, entre otras cosas, la condición étnico-racial) en el análisis de la situación de las mujeres, destacando los diferentes ejes de desigualdad y discriminación. Este enfoque también está presente en la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo, en la Conferencia Regional sobre Desarrollo Social de América Latina y el Caribe, la aplicación del Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo y la Agenda Regional para el Desarrollo Social Inclusivo. Estos diferentes mecanismos se enfocan explícitamente en las poblaciones de ascendencia africana, enfatizando otros factores como las condiciones socioeconómicas, generacionales y territoriales, y el género, así como la perspectiva étnico-racial<sup>80</sup>.</p>

Tabla 8: Convenciones y conferencias que abordan la interseccionalidad de la discriminación en América Latina y el Caribe

### 4.3.2. El tratamiento de la interseccionalidad de la discriminación por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)

La Corte Interamericana es la institución judicial regional autónoma de protección de los derechos humanos que tiene por objeto aplicar la Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>81</sup>.

En virtud de su competencia para conocer y resolver casos contenciosos sobre presuntas violaciones de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (que no habla explícitamente de discriminación interseccional), la CIDH ha integrado a su razonamiento consideraciones sobre la interacción entre diversas causas de discriminación<sup>82</sup>.

**El caso “Gonzales y otras vs. México”, denominado “Campo Algodonero”<sup>83</sup> (2009)**, a raíz del asesinato de mujeres muy jóvenes encontradas en Ciudad Juárez en 2011 en un campo de algodón, la Corte Interamericana demostró durante la sentencia que estas tres jóvenes habían sufrido situaciones agravadas por la discriminación por su condición de jóvenes indígenas en Ciudad Juárez. La sentencia destaca así que “la forma en que interactúan y se entrelazan diferentes factores de discriminación, agravan la situación de vulnerabilidad a la que se enfrentan las víctimas”<sup>84</sup>.



80 Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina, CEPAL, 2021: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46873/1/S2000928\\_fr.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46873/1/S2000928_fr.pdf)

81 Corte Interamericana de Derechos Humanos: <https://www.corteidh.or.cr/>

82 Discriminaciones múltiples: una perspectiva desde el derecho internacional de los derechos humanos. El caso de las mujeres migrantes, 2016, Chile. Instituto Nacional de Derechos Humanos: <https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/1001/Tesis-2016.pdf?sequence=1>

83 Corte Interamericana de Derechos Humanos Caso González y otras. (“Campo algodonero”) vs. México Sentencia de 16 de noviembre de 2009 (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas): [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_205\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf)

84 *Ibidem*.



#### **Caso González Lluy, Ecuador, 2017<sup>85</sup>**

Esta es la primera vez que la Corte utiliza explícitamente el enfoque interseccional en su jurisprudencia. Este es un caso, relativo a la contaminación por VIH en una clínica privada de una niña que tenía 3 años y que obligó a su familia a mudarse varias veces por la exclusión y el rechazo que ha sufrido la niña (y la familia) por los perjuicios en torno al VIH. Esta situación generó un estado permanente de angustia, incertidumbre e inseguridad para toda la familia, pero el Estado no tomó las medidas necesarias para garantizar sus derechos y evitar la discriminación. En este contexto, la Corte declaró que la demandante había sido discriminada por ser mujer, menor de edad, infectada por el VIH y por vivir en la pobreza al sostener que “convergián de manera interseccional múltiples factores de vulnerabilidad y riesgo de discriminación”<sup>86</sup>.

Tabla 9: Caso de discriminación interseccional por razones de raza/etnia y sexo tratado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos

### **4.3.3. La interseccionalidad de la discriminación en las instituciones contra la discriminación**

#### ***La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)***

La discriminación interseccional está arraigada en el discurso de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, que tiene el mandato de promover y proteger los derechos humanos en el continente americano y trabaja para que los Estados miembros adopten medidas para la protección de las mujeres y en particular de quienes están expuestos a dos o más grupos discriminados por su origen étnico. En este contexto, ha realizado numerosos estudios que han puesto de manifiesto las discriminaciones múltiples e interseccionales que sufren las mujeres de diferentes grupos étnicos<sup>87</sup>.

El informe temático “Mujeres frente a la violencia y discriminación producto del conflicto armado en Colombia” (2006) destacó las graves consecuencias que el conflicto armado tuvo en la vida de las mujeres indígenas y afrocolombianas en particular, por ser víctimas de múltiples formas de discriminación por su raza, su origen étnico y por ser mujer, situación que se agrava en el contexto del conflicto armado.

El “Informe sobre la Situación de las Defensoras y Defensores de los Derechos Humanos en las Américas” (2006) destacó la labor de las defensoras y defensores de los derechos humanos de las mujeres indígenas y de ascendencia africana, incluidas aquellas que se destacan por hacer campaña para reivindicar sus derechos, por ser víctimas de múltiples formas de discriminación por su raza, su origen étnico y por ser mujeres (situación que se agrava en países que padecen situaciones de tensión social o conflicto armado).



85 Crónica de decisiones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (junio 2015-agosto 2016): <https://journals.openedition.org/revdh/2548>

86 La “discriminación de género” en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Universidad Autónoma de México, 2020: <https://www.redalyc.org/journal/628/62863298003/html/>

87 La “discriminación múltiple” como figura jurídica para el análisis de situaciones de discriminación, Universidad Católica del Perú, 2015: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36876.pdf>



El informe “Acceso a servicios de salud materna desde una perspectiva de derechos humanos” (2010) mostró que las mujeres pobres, indígenas o de ascendencia africana, que en su mayoría residen en zonas rurales, sufren la interrelación de múltiples formas de discriminación por razón de género, raza, origen étnico, pobreza u otros factores.

El informe “Femmes autochtones disparues et assassinées en Colombie-Britannique, Canada” (2014) recordando que la violencia de género es una de las formas más extremas y perversas de discriminación, y que las mujeres indígenas son frecuentemente víctimas de múltiples formas de discriminación por su raza, etnia y porque son mujeres<sup>88</sup>.

Tabla 10: Estudios y recomendaciones de la CIDH que destacan las discriminaciones múltiples e interseccionales de las mujeres indígenas<sup>89</sup>

## 4.4. LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN EN OTROS MARCOS REGIONALES

### 4.4.1. Abordar la interseccionalidad de la discriminación en el marco regional de la Unión Africana

A nivel del marco regional de la Unión Africana, la discriminación interseccional también comienza a tener lugar en el discurso político e institucional. La Conferencia de las Naciones Unidas contra el Racismo y la Discriminación Racial, celebrada en Durban, Sudáfrica, en 2011 marcó un hito al reconocer que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia pueden estar entre los factores que conducen al deterioro de las condiciones de vida de las mujeres y niñas migrantes o mujeres y niñas de minorías étnicas, que generan pobreza, violencia y múltiples formas de discriminación y que limitan o niegan los derechos de las mujeres y las niñas.

El Protocolo de Maputo (2003) de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos reconoció que algunas mujeres sufren múltiples formas de discriminación y propuso disposiciones específicas para las viudas, las ancianas y las mujeres con discapacidad<sup>90</sup>.

Un estudio reciente sobre África Occidental (2020) mostró que el grupo étnico y la religión son variables relevantes para las desigualdades relacionadas con la salud, la educación, las condiciones de vida, la seguridad, la participación ciudadana y la vida social y que la discriminación interseccional afecta más específicamente a las mujeres, en particular a las de las zonas rurales, con ingresos muy bajos ingresos y perteneciente a una minoría étnica<sup>91</sup>.

Se dispone de muy poca información sobre el tratamiento de la discriminación múltiple e interseccional por parte de las instituciones políticas, institucionales y judiciales en África.

88 Missing and Murdered Indigenous Women in British Columbia, Canada, 2014: <https://www.nwac.ca/wp-content/uploads/2015/05/2010-Fact-Sheet-British-Columbia-MMAWG.pdf>

89 *Ibidem*.

90 A guide to the Africa system Human Rights. Universidad de Pretoria, 2016: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/31712.pdf>

91 Analyse des inégalités multidimensionnelles en Afrique de l’Ouest et stratégie de réduction des inégalités. Proyecto de investigación de DEVCO, AFD, AECID et Oxfam, 2020: [https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Divulgaci%C3%B3n/Comunicaci%C3%B3n/WAF%20Research%20Report%2011120\\_FV\\_FR.pdf](https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Divulgaci%C3%B3n/Comunicaci%C3%B3n/WAF%20Research%20Report%2011120_FV_FR.pdf)



#### 4.4.2. El tratamiento de la interseccionalidad de la discriminación en América del Norte

Aunque el concepto de “interseccionalidad” se originó en los Estados Unidos en el contexto de la crítica de Crenshaw a la ley contra la discriminación, los tribunales estadounidenses no han sido muy receptivos al tema. Sin embargo, esta tendencia está cambiando a medida que los juristas han comenzado a señalar la importancia de integrar un enfoque interseccional de la discriminación racial y la discriminación de género<sup>92</sup>.

En Canadá, las personas relacionadas con el sistema de justicia (abogados, jueces, etc.) han comenzado a evaluar la integración de las nociones de interseccionalidad y a pedir a los tribunales que reconozcan las experiencias de discriminación por más de un motivo<sup>93</sup>. La Corte Suprema nunca se ha pronunciado sobre una denuncia por discriminación interseccional, pero sí ha reconocido la posibilidad de interponer denuncias y recibido observaciones sobre la importancia de integrar un enfoque interseccional, que empieza a adoptarse en parte de su jurisprudencia<sup>94</sup>. Es el caso, por ejemplo, del caso Corbière contra Canadá, en el que la Corte Suprema reconoció un nuevo motivo de discriminación que combinaba el origen étnico (en este caso, ser miembro de una banda<sup>95</sup>) y la residencia con particular énfasis en el efecto adverso sobre las mujeres indígenas, o las descendientes de mujeres indígenas que perdían su condición de banda si se casaban con un hombre sin condición de banda<sup>96</sup>.

#### 4.4.3. Abordar la interseccionalidad de la discriminación en el marco regional de Asia y el Pacífico

La información disponible sobre el tratamiento de la discriminación interseccional en el marco regional de Asia y el Pacífico es muy limitada<sup>97</sup>. Las Naciones Unidas están trabajando en el tema a través de la Comisión Económica Regional para Asia y el Pacífico<sup>98</sup> o la Unesco<sup>99</sup>. No se ha identificado ninguna información sobre el trabajo institucional.

Además, se han realizado algunos estudios sobre la discriminación interseccional que sufren las trabajadoras migrantes<sup>100</sup>.

92 Intersectionality in law and legal contexts. Fondo de Acción y Educación Legal para Mujeres (LEAF), 2020: <https://www.leaf.ca/wp-content/uploads/2020/10/Full-Report-Intersectionality-in-Law-and-Legal-Contexts.pdf>

93 *Ibidem*.

94 *Ibidem*.

95 Appartenance à un peuple autochtone.

96 Intersectional discrimination in EU equality and non-discrimination law, Comisión Europea, 2016: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d73a9221-b7c3-40f6-8414-8a48a2157a2f>

97 La investigación no se centró en el caso específico de los países de la región.

98 Poner en marcha la protección social universal para llegar a los más rezagados: sensibilización sobre la discriminación interseccional. Portal de Asia-Pacífico para la igualdad de género:

<https://www.asiapacificgender.org/blog/implementing-universal-social-protection-reach-those-furthest-behind-raising-awareness>

99 Intersecciones étnicas y de género: expertos discuten cómo las discriminaciones impactan en la región de Asia-Pacífico, UNESCO: <https://en.unesco.org/news/gender-and-ethnic-intersections-experts-discuss-how-discrimination-impact-asia-pacific-region>

100 Understanding Multiple Discrimination against Labour Migrants in Asia, Friedrich Ebert Stiftung, 2013: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/10073.pdf>

## 5. LAS OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS DEL MARCO NORMATIVO MARROQUÍ Y DE LAS INSTITUCIONES NACIONALES PARA INTEGRAR LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO

### 5.1. EL TRATAMIENTO DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL MARCO NORMATIVO MARROQUÍ

Marruecos, como la mayoría de los países del mundo, no cuenta con un marco legal y normativo sobre discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género. Además, no cuenta con una ley específica contra la discriminación racial, por lo que muchas disposiciones de la Constitución y de las leyes, en particular las normas penales, la sancionan explícitamente<sup>101</sup>. Sin embargo, tiene un marco muy desarrollado para los derechos de las mujeres, un marco para la movilidad de las personas y se ha adherido a varias convenciones e instrumentos de las Naciones Unidas en la lucha contra todas las formas de discriminación<sup>102</sup>. Todo esto ofrece, en su conjunto, oportunidades para abordar el tema de la discriminación interseccional.

#### 5.1.1. Las recomendaciones del informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia

El último informe sobre Marruecos de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia (distribuido el 19 de julio de 2019) destacó la importancia de trabajar las discriminaciones interseccionales<sup>103</sup>.

101 Estudio comparado de las normas y de la legislación sobre discriminación racial/étnica, racismo y xenofobia en España, Francia, Túnez y Marruecos, proyecto “Convivir sin discriminación, 2020”.

102 La Carta Internacional de Derechos Humanos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD), firmada por Marruecos en 1967 y ratificada en 1970 con una reserva relativa al artículo 22 (La declaración realizada por Marruecos en virtud del artículo 14 de la CEDR, en adelante permite a cualquier persona o grupo de personas en Marruecos acogerse a las disposiciones de la CEDR y acudir al Comité de la CEDR, cuando se consideren víctimas de discriminación racial), la Convención sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (OIT), cuyo proceso de ratificación está en vigor, la Convención de la Unesco relativa a la Lucha contra las discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, la Convención sobre Refugiados (que presenta un problema en cuanto a la soberanía del país sobre sus provincias del sur ante los ojos de la comunidad internacional), la Convención de la Lucha contra la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (las dos reservas formuladas por Marruecos fueron levantadas en 2011), la Convención sobre los Derechos del Niño (firmada por Marruecos en 1990 y ratificado en 1993, el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares (CMW) (firmado en 1991 y ratificado en 1993). Marruecos también se ha adherido a los instrumentos de la OIT, es decir: Convenio (N.º 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, Convenio (N.º 97) sobre los trabajadores migrantes (al rechazar los anexos I a III del Convenio, Marruecos se compromete a ponerlo en vigor a partir del 14 de junio de 2020), Convenio (N.º 143) relativo a la migración en condiciones abusivas y para promover la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores migrantes.

103 Visita a Marruecos. Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, 2019: <https://undocs.org/pdf?symbol=fr/A/HRC/41/54/Add.1>



Aunque reconoce los avances en materia de igualdad racial, la Relatora Especial destaca la necesidad de crear un marco jurídico y político capaz de garantizar a las víctimas de discriminación el acceso efectivo a la justicia. También recomendó el establecimiento de un plan de acción nacional contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia<sup>104</sup>.

### III. Igualdad racial, discriminación e intolerancia en Marruecos

#### Resumen del marco legal e institucional y de las medidas aplicadas. Derecho internacional aplicable en materia de derechos humanos

“También es necesario un análisis transversal del problema de la discriminación racial y la intolerancia para lograr una igualdad racial efectiva. Tal enfoque reconoce que la discriminación por razones de raza, origen étnico o nacional y cultural toma diferentes formas según se combine con el género, el sexo, la orientación sexual, la religión, la situación con respecto a la discapacidad, la edad o la pertenencia de la persona a cualquier otra categoría social” (art. 11).

#### Marco Nacional de Acción para la Igualdad Racial y contra la Discriminación Racial

Aunque el Plan para la Igualdad del Gobierno (2017-2021) hace hincapié en la promoción de la igualdad de género, no ataca explícitamente las formas interseccionales de discriminación, en particular por razones de raza (art. 21).

#### Amazighs

La relatora señaló que las mujeres amazighs experimentan formas múltiples e interseccionales de discriminación en función de su género y etnia (art. 32).

### IV. Conclusión y recomendaciones

#### A. A las autoridades de Marruecos

“Proporcionar asistencia humanitaria de emergencia a todas las personas que sean víctimas de graves violaciones de los derechos humanos en el contexto de la migración, independientemente de su raza, etnia, origen nacional, ascendencia o condición migratoria, en particular a aquellas en riesgo de discriminación interseccional por razón de su sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad u otra condición” (art. 85).

Tabla 11: Referencias del informe sobre Marruecos de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia sobre la interseccionalidad de la discriminación

## 5.1.2. Los puertos de entrada del marco normativo marroquí para hacer frente a la interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género

La Constitución marroquí de 2011 es el primer documento de referencia para la promoción de los derechos humanos, la igualdad de género y la no discriminación. Constituye así el principal documento que permite abrir la puerta a la inclusión de las discriminaciones interseccionales en el discurso político e

104 Estudio comparado de las normas y de la legislación sobre discriminación racial/étnica, racismo y xenofobia en España, Francia, Túnez y Marruecos, proyecto “Convivir sin discriminación, 2020”.



institucional. En efecto, la Constitución en su preámbulo se refiere al apego a los derechos humanos, a la lucha contra toda discriminación “por razón de sexo, color, creencias, cultura, origen social, idioma, discapacidad” y a la primacía de los convenios internacionales sobre la legislación nacional del país (aunque respetando su identidad nacional inmutable) y prevé la armonización de las disposiciones pertinentes de su legislación nacional<sup>105</sup>.

Además, la Constitución marroquí tiene artículos específicos para la promoción de la igualdad de género, por un lado, y para la lucha contra el racismo y la discriminación racial, por otro (ver más detalles en la tabla 12):

En el ámbito de la igualdad de género	En la lucha contra el racismo y la discriminación racial y la xenofobia
<p><b>Artículo 19</b> “El hombre y la mujer gozan de iguales derechos y libertades de carácter civil, político, económico, social, cultural y ambiental, establecidos en este título y en las demás disposiciones de la Constitución, así como en los convenios y pactos internacionales debidamente ratificados por el Reino y este, en cumplimiento de las disposiciones de la Constitución, constantes y leyes del Reino. El Estado marroquí está trabajando para lograr la igualdad entre hombres y mujeres. A tal efecto, se crea una Autoridad para la igualdad y la lucha contra toda forma de discriminación”.</p> <p><b>Artículo 164</b> “La autoridad encargada de la igualdad y de la lucha contra toda forma de discriminación, creada en virtud del artículo 19 de esta Constitución, velará en particular por el respeto de los derechos y libertades previstos en este mismo artículo, sin perjuicio de las atribuciones que le corresponden al Consejo Nacional de Derechos Humanos”.</p> <p><b>Artículo 171</b> “Las leyes establecerán la composición, organización, atribuciones y reglas de funcionamiento de las instituciones y órganos previstos en los artículos 160 a 170 de esta Constitución y, en su caso, las situaciones de incompatibilidad”.</p>	<p><b>Artículo 21</b> se garantiza la seguridad de todas las personas y de sus familiares en el territorio nacional, tanto de las personas nacionales como de las extranjeras.</p> <p><b>El artículo 23</b> prohíbe “cualquier incitación al racismo, al odio y a la violencia”.</p> <p><b>El artículo 30</b> estipula que “los extranjeros gozan de las libertades fundamentales reconocidas a las ciudadanas y a los ciudadanos marroquíes, de conformidad con la ley. Los que residan en Marruecos pueden participar en las elecciones locales en virtud de la ley, la aplicación de convenios internacionales o por prácticas de reciprocidad. Las condiciones para la extradición y para la concesión del derecho de asilo están definidas por la ley”.</p>

Tabla 12: La igualdad de género y la lucha contra la discriminación racial y la xenofobia en la Constitución marroquí (los artículos más representativos)

### 5.1.3. Disposiciones de las leyes contra la discriminación

Las disposiciones sobre no discriminación que afectan tanto a los marroquíes como a los extranjeros están presentes en varios textos de las leyes en Marruecos. Además, también existen leyes específicas sobre migrantes y refugiados (ver más detalles en la tabla 13):

105 Como se indica en el preámbulo de la Constitución, y como se indicó anteriormente, Marruecos ha ratificado la mayoría de los convenios para la protección de los derechos humanos, los derechos de la mujer, los derechos de las poblaciones migrantes y la prevención y lucha contra la discriminación racial/étnica y la xenofobia.



Leyes <sup>106</sup>	Disposiciones
<b>El Decreto del 29 de agosto de 1957</b>	Establece los procedimientos para aplicar la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951.
<b>La Ley 75-00 de Asociaciones, 1958<sup>107</sup></b>	Prohíbe (los artículos 17 y 19) la creación de asociaciones por motivos raciales y se prevé su disolución si fomentan cualquier forma de discriminación racial.
<b>Ley 29-38 relativa a la organización y funcionamiento de los establecimientos penitenciarios, 1999<sup>108</sup></b>	Dispone (art. 51) que en el trato a los detenidos no habrá discriminación por razones de raza, color, nacionalidad, idioma y ascendencia.
<b>Ley N.º SNIA relativa a la entrada y estancia de extranjeros en el Reino de Marruecos, y a la emigración e inmigración irregulares, 2003<sup>109</sup></b>	Define las condiciones de acceso al país y regula las condiciones y procedimientos para la obtención del permiso de residencia. Protege a las mujeres embarazadas ya los menores en situación irregular, que no pueden ser deportados (artículo 26).
<b>Ley 65-99 del Código del Trabajo, 2003<sup>110</sup></b>	Define las condiciones de trabajo de los extranjeros (capítulo V, artículos 516 a 521) y prohíbe “contra los empleados, toda discriminación por razones de raza, color, sexo...”, incluidas las agencias de colocación privadas (artículo 478).
<b>Ley N.º 09-09 relativa a la lucha contra la violencia durante los acontecimientos deportivos, 2010<sup>111</sup></b>	También sanciona con multas y penas privativas de libertad las manifestaciones o actos de odio o discriminatorio <sup>112</sup> .
<b>El Código Penal, 2015<sup>113</sup></b>	Tipifica como delito la discriminación en el artículo 431 que se define como “cualquier distinción que se haga entre personas físicas por razones de origen nacional o social, color, sexo, situación familiar, estado de salud, discapacidad, opinión política, afiliación sindical, afiliación o no pertenencia, real o supuesta, a una determinada etnia, nación, raza o religión” (art. 431-1). Además, el apartado 4 del mismo artículo tipifica como delito la incitación a la discriminación o al odio entre personas (pero no incluye específicamente como delito la difusión de ideas racistas).
<b>Ley 73.155 que modifica y complementa ciertas disposiciones del Código Penal, 2016<sup>114</sup></b>	Modifica y complementa ciertas disposiciones del Código Penal. Sus disposiciones orientadas principalmente a <sup>115</sup> : la protección de la ciudadanía contra toda forma de trato degradante y tortura, la lucha contra la promoción y propagación de odio, la violencia y el racismo, el fortalecimiento de la protección legal y jurídica de los derechos individuales, la promoción de la transparencia, la lucha contra la corrupción y conflictos de interés y la prohibición de toda forma de discriminación.



106 Estudio comparado de las normas y de la legislación sobre discriminación racial/étnica, racismo y xenofobia en España, Francia, Túnez y Marruecos, proyecto “Convivir sin discriminación, 2020”.

107 Ley 75-00 de Asociaciones, 1958: <http://www.khidmat-mostahlik.ma/portal/sites/default/files/reglementation/Dahir %2020/01/206.pdf>

108 Ley 29-38 relativa a la organización y funcionamiento de los establecimientos penitenciarios, 1999: <http://adala.justice.gov.ma/production/legislation/fr/penal/Dahir%20etablissement%20penitentiaire2008.htm>

109 Ley N.º 02-03 relativa a la entrada y estancia de extranjeros en el Reino de Marruecos, y a la emigración e inmigración irregulares, 2003: <http://adala.justice.gov.ma/production/legislation/fr/penal/immigration%20clandestine.htm> Tras la modificación de la política migratoria en 2013, esta ley iba a revisarse, pero por el momento no se han realizado modificaciones.

110 Ley 65-99 relativa al Código del Trabajo marroquí, 2003: [http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/lois/code\\_travail\\_fr.pdf](http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/lois/code_travail_fr.pdf)

111 La ley N.º 09-09 relativa a la lucha contra la violencia durante los acontecimientos deportivos, 2010: [http://www.mjs.gov.ma/sites/default/files/bo\\_0909.pdf](http://www.mjs.gov.ma/sites/default/files/bo_0909.pdf)

112 Estudio comparado de las normas y de la legislación sobre discriminación racial/étnica, racismo y xenofobia en España, Francia, Túnez y Marruecos, proyecto “Convivir sin discriminación, 2020”.

113 Estudio comparado de las normas y de la legislación sobre discriminación racial/étnica, racismo y xenofobia en España, Francia, Túnez y Marruecos, proyecto “Convivir sin discriminación, 2020”.

114 Ley 73.155 que modifica y complementa ciertas disposiciones del Código Penal, 2016: <https://www.chambredesrepresentants.ma/sites/default/files/loi/73,15.pdf>

115 Situación de la discriminación en Marruecos, Consejo Civil para la lucha contra todas las formas de discriminación, 2018: <https://www.gadem-asso.org/wp-content/uploads/2018/05/Rapport-Conseil-civil-fran %C3 %A7ais-1-comprimer %C3 %A9.pdf>



Leyes	Disposiciones
<b>Ley N.º 88-13 relativa a la prensa y las publicaciones, 2016</b> <sup>116</sup>	Tipifica como delito el discurso de odio (artículos 31, 37, 64, 71 y 72). Además, el Consejo Nacional de Prensa aplica el código deontológico de la prensa (vigente desde el 3 de agosto de 2019) que prohíbe prácticas de discriminación racial, entre otras.
<b>Ley N.º 27-14 de lucha contra la trata de personas, 2016</b> <sup>117</sup>	Se completa con el Decreto N.º 2-17-740 (2018) por el que se establecen la composición y el funcionamiento de la comisión nacional encargada de coordinar las medidas encaminadas a combatir y prevenir la trata de personas, tanto marroquíes como extranjeros y especialmente de mujeres, porque se ven más afectadas por la trata que los hombres.
<b>Ley marco 51.17 relativa al sistema de educación, formación e investigación científica, 2019</b> <sup>118</sup>	Incluye (preámbulo y artículo 4) el principio de no discriminación y explicita la vocación de generalizar la educación inclusiva para todos los niños y niñas sin discriminación, incluidos los niños y niñas de origen extranjero que se encuentran en situación de vulnerabilidad <sup>119</sup> .
<b>Orden del Ministerio de Sanidad 456-11 sobre el reglamento interno de los hospitales, 2011</b> <sup>120</sup>	Establece en su artículo 57 que "los enfermos o heridos no marroquíes son admitidos, cualquiera que sea su estado, en las mismas condiciones que los nacionales. Las condiciones de facturación de los servicios que se les presten deberán realizarse en las mismas condiciones, salvo en el caso de que existan convenios de asistencia entre Marruecos y el país del que sean nacionales los pacientes" <sup>121</sup> .

Tabla 13: Disposiciones relativas a la no discriminación en Marruecos

Además, el marco legal y normativo en materia de igualdad de género está muy desarrollado en Marruecos. Ver más detalles en la tabla 14:

Leyes	Disposiciones	Oportunidades
<b>Ley N.º 79-14 sobre la Autoridad para la paridad y la lucha contra todas las formas de discriminación (APALD), 2017</b> <sup>122</sup>	Esta ley, que aún no se aplica, fue diseñada para luchar contra las formas de discriminación a las que se enfrentan las mujeres.	Aunque no hace referencia explícita a las mujeres migrantes, en la práctica podrían verse afectadas por las disposiciones de la APALD como mujeres en situación de discriminación en Marruecos. Además, en función de sus competencias, la ley abre una oportunidad para abordar la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género, de forma similar a la aplicada por las instituciones miembros de la red Equinet en la Unión Europea.



116 Ley N.º 88-13 relativa a la prensa y las publicaciones, 2016: [http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/lois/Loi\\_88,13\\_Fr.pdf?ver=2017-02-16-145209-063](http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/lois/Loi_88,13_Fr.pdf?ver=2017-02-16-145209-063)

117 Ley N.º 27-14 para combatir la trata de personas, 2016: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/103357/125489/F1582466313/MAR-103357.pdf>

118 Ley marco 51.17 relativa al sistema de educación, formación e investigación científica (Dahir N.º 1-19-113 del 9 de agosto de 2019): [http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/BO/2020/BO\\_6944\\_Fr.pdf?ver=2020-12-24-133647-943](http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/BO/2020/BO_6944_Fr.pdf?ver=2020-12-24-133647-943)

119 Estudio comparado de las normas y de la legislación sobre discriminación racial/étnica, racismo y xenofobia en España, Francia, Túnez y Marruecos, proyecto "Convivir sin discriminación, 2020".

120 Orden del Ministerio de Sanidad 456-11 sobre el reglamento interno de hospitales, 2011: <https://www.sante.gov.ma/Reglementation/ETABLISSEMENTSSOUSTUTELLEDUMINISTEREDELASANTE/456-11.pdf>

121 Plan Estratégico Nacional de Salud e Inmigración 2021-2025: [https://www.sante.gov.ma/Publications/Guides-Manuels/Documents/2021/PSNSI%202021-2025%20\(DELM\).pdf](https://www.sante.gov.ma/Publications/Guides-Manuels/Documents/2021/PSNSI%202021-2025%20(DELM).pdf)

122 Ley N.º 79-14 sobre la Autoridad para la paridad y la lucha contra toda forma de discriminación, 2016: <https://adala.justice.gov.ma/production/legislation/fr/Nouveautes/autorit%C3%A9%20pour%20la%20parite%20et%20la%20lutte%20contre%20toutes%20formes%20de%20discrimination.pdf>



Leyes	Disposiciones	Oportunidades
<p><b>Ley 19.12 de Trabajadores Domésticos, 2016</b><sup>123</sup></p>	<p>El artículo 3 de la ley establece que en caso de contratación de trabajadores domésticos extranjeros, se aplicarán las disposiciones del Código del Trabajo, también en el caso de empleo a través de agencias privadas de colocación (artículo 41). Este mismo artículo prohíbe la intermediación de personas físicas para prevenir el abuso, el tráfico ilícito de personas y la trata de personas. Sin embargo, la ley excluye a los no marroquíes en materia de contratación, remitiendo el procedimiento al Código del Trabajo<sup>124</sup>. Las mujeres migrantes están cubiertas por los demás artículos. Además, dos decretos complementaron la ley en 2017, de la siguiente manera: El decreto (N.º 2-17 355) relativo al “modelo de contratos para trabajadores domésticos” permite definir los criterios y compromisos de las dos partes (empleador y trabajador) y el decreto (N.º 2-17-356) que, por su parte, elabora la lista de trabajos peligrosos prohibidos para los trabajadores de 16 y 18 años, además de los que figuran en el artículo 6 de la citada ley.</p>	<p>Esta ley es una puerta de entrada para arreglar la situación de las trabajadoras domésticas migrantes, muchas de las cuales están sujetas a condiciones laborales difíciles e incluso discriminatorias. Sin embargo, todavía existen desafíos significativos, ya que una parte significativa de las trabajadoras domésticas migrantes todavía trabajan en condiciones irregulares.</p>
<p><b>Las leyes orgánicas relativas a las entidades territoriales, concretamente, la Ley 111-14 relativa a las regiones, la Ley Orgánica 112-14 relativa a las provincias y prefecturas y la Ley Orgánica 113-14 relativa a los municipios, 2015</b><sup>125</sup></p>	<p>Estas leyes introducen los siguientes tres temas en términos de igualdad de género: 1) la incorporación de la perspectiva de género en los programas de desarrollo (arts. 83, 80 y 78 respectivamente), 2) la incorporación de la perspectiva de género en la fijación de los objetivos e indicadores de los programas en la elaboración del presupuesto (arts. 171, 150, 158 respectivamente) y 3) el establecimiento de la Instancia de Equidad, Igualdad de Oportunidades y Autoridad de Enfoque de Género (arts. 117, 111 y 120 respectivamente). Además, los decretos de aplicación N.º 16/2/299, N.º 16/2/300 y N.º 16/2/301 que establecen el procedimiento para la elaboración de programas de desarrollo a nivel de regiones, provincias y prefecturas y municipios asocian las instancias consultivas en materia de Equidad, Igualdad de Oportunidades y Enfoque de Género en la elaboración de programas.</p>	<p>En vista de los avances de ciertas comunidades en cuanto a la integración de la migración en los planes y programas de desarrollo, estas leyes también abren oportunidades para trabajar la intersección entre género y migración (y la discriminación que surge de ello).</p>



123 Ley 19.12 de Trabajadores Domésticos, 2016: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/105362/128832/F-1170153818/MAR-105362.pdf>

124 Esta exclusión de los trabajadores extranjeros constituye una violación del principio de igualdad de trato, suscrito por Marruecos en el marco del corpus jurídico de la Organización Internacional del Trabajo y del Convenio Internacional para la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares. Situación de la discriminación en Marruecos, Consejo Civil para la lucha contra todas las formas de discriminación, 2018: <http://prometheus.ma/wp-content/uploads/2018/05/Rapport-Conseil-civil-2018.pdf>

125 Aunque las leyes y decretos relativos a la regionalización avanzada no cuentan con disposiciones relativas a la migración y la lucha contra la discriminación por razones de raza y xenofobia, los planes de desarrollo, y la participación de las instancias de equidad, igualdad de oportunidades y enfoque de género, constituyen una oportunidad para incluir el aspecto transversal al integrar la cuestión de la migración. De hecho, según la OIM, varios municipios ya han comenzado a integrar la migración en los planes de acción.



Leyes	Disposiciones	Oportunidades
<b>Ley N.º 103.13-13 de lucha contra la violencia hacia la mujer, 2018</b> <sup>126</sup>	Constituye un gran avance en materia de protección, al precisar las distintas formas de violencia contra la mujer que contempla el texto al tipificarlas como delito y al modificar varios artículos del Código Penal.	Abre una puerta para hacer frente a la violencia a la que se enfrentan las mujeres migrantes.
<b>Ley 83-13 que complementa y modifica los artículos 4 y 9 de la Ley N.º 77 de Comunicación Audiovisual, 2015</b> <sup>127</sup>	Su objetivo es prevenir y combatir las imágenes estereotipadas y sexistas y prohibir la publicidad discriminatoria o denigrante para las mujeres.	Abre una puerta para la lucha contra los estereotipos que incluyen a las mujeres migrantes, y en particular los relacionados con la discriminación múltiple e interseccional.

Tabla 14: Leyes relativas a la igualdad de género en Marruecos

## 5.2. LAS OPORTUNIDADES DE LAS ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS EN LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA LUCHA CONTRA EL RACISMO

Marruecos también cuenta con estrategias y planes para promover los derechos humanos y los derechos de las personas refugiadas y migrantes, por un lado, y promover la igualdad de género, por otro, que también representan una oportunidad importante para integrar la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género<sup>128</sup>. Ver más información en la tabla 15.

Plan	Contenido	Oportunidades
<b>Estrategia Nacional de Inmigración y Asilo (SNIA), aprobada por el consejo de gobierno el 18 de diciembre de 2014</b> <sup>129</sup>	<p>La SNIA es la estrategia de referencia para la inmigración. Se estructura en torno a cuatro objetivos estratégicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar la integración de los inmigrantes legales (incluida la lucha contra la discriminación).</li> <li>• Gestionar los flujos migratorios con respeto a los derechos humanos.</li> <li>• Mejorar el marco reglamentario.</li> <li>• Establecer un marco institucional adecuado.</li> </ul> <p>Ofrece el marco de referencia en materia de integración y acceso a los derechos básicos de la población inmigrante, es decir, mujeres y hombres, pero solo aquellos en situación regular.</p>	<p>La Estrategia Nacional de Inmigración y Asilo tiene como objetivo dar respuesta en las áreas de: educación, salud, vivienda, asistencia social y humanitaria, formación profesional y empleo, gestión de flujos migratorios y lucha contra la trata de personas, cooperación y alianzas internacionales, marco reglamentario y contractual, gobernanza y comunicación. Así se diseñan acciones a favor de las mujeres regularizadas en situación de vulnerabilidad en cuanto a formación profesional, empleo y seguimiento médico para mujeres embarazadas y víctimas de trata y se abre la puerta al tratamiento de las discriminaciones múltiples e interseccionales por razones de raza, etnia y género. Sin embargo, la situación de las mujeres migrantes más vulnerables en situación irregular no ha sido tenido en cuenta por la SNIA<sup>130</sup>.</p>



126 Ley 103-13 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres, 2018: <https://www.chambredesrepresentants.ma/sites/default/files/103-13-fr.pdf>

127 Ley 83,13 que complementa y modifica los artículos 4 y 9 de la Ley N.º 77 de la Comunicación Audiovisual, 2015: <https://www.haca.ma/fr/dahir-n%C2%B0-1-15-120-portant-promulgation-de-la-loi-n%C2%B083-13-compl%C3%A9tant-la-loi-n%C2%B077-03-0>

128 Aunque el plan de gobierno para la igualdad y el plan nacional de acción para la democracia y los derechos humanos han llegado a su fin y aún no se han elaborado ni presentado otros planes de seguimiento, se han integrado considerándolos como referencias que permitan marcar una línea de base.

129 Estrategia Nacional de Inmigración y Asilo (SNIA), aprobada por el consejo de gobierno el 18 de diciembre de 2014: <https://marocainsdumonde.gov.ma/wp-content/uploads/2018/02/Strate%CC%81gie-Nationale-dimmigration-et-dAsile-ilo.pdf-compressed.pdf>

130 Politique Nationale d'Immigration et Asile, informe de 2018: [https://marocainsdumonde.gov.ma/wp-content/uploads/2019/01/Politique-Nationale-dimmigration-et-dAsile-\\_Rapport-2018.pdf](https://marocainsdumonde.gov.ma/wp-content/uploads/2019/01/Politique-Nationale-dimmigration-et-dAsile-_Rapport-2018.pdf)



Plan	Contenido	Oportunidades
<p><b>El Plan de Acción Nacional en materia de democracia y derechos humanos (PANDDH), 2018-2021<sup>131</sup></b></p>	<p>El Plan incluye cuatro ejes relacionados con la democracia, la gobernanza, los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, y la protección de los derechos de grupos específicos y su promoción.</p> <p>La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres se introduce en el eje 1 relativo a la gobernanza bajo el título “paridad, equidad e igualdad de oportunidades”.</p> <p>“Los derechos de las personas migrantes y refugiadas” se introducen en el eje 3 relativo a la promoción y protección de derechos de grupos específicos.</p> <p>También ofrece un marco de referencia en materia de derechos y lucha contra la discriminación.</p>	<p>El plan proporciona un marco de referencia para la igualdad de género, la migración y la lucha contra la discriminación por separado. Sin embargo, esto permite reflexionar sobre la pertinencia y el tratamiento de la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género. Este plan ha llegado a su fin, la elaboración del nuevo presenta una oportunidad para integrar la discriminación interseccional.</p>
<p><b>El segundo Plan Gubernamental para la Igualdad 2017-2021, plan ICAM 2, aprobado en agosto de 2017 por el Consejo de Gobierno<sup>132</sup></b></p>	<p>La visión estratégica del plan ICAM 2 es “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”, adoptando al mismo tiempo un enfoque basado en los derechos humanos. Los siete ejes que componen el Plan ICAM son: 1. Fortalecer la empleabilidad y el empoderamiento económico de las mujeres, 2. Derechos de la mujer en relación con la familia, 3. Participación de la mujer en la toma de decisiones, 4. Protección de la mujer y fortalecimiento de sus derechos) y 3 ejes transversales, 5. Difusión de la cultura de la igualdad y lucha contra la discriminación y los estereotipos por razón de género, 6. Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas gubernamentales y 7. Aplicación territorial de los objetivos del Plan Gubernamental ICAM 2).</p> <p>Hace hincapié en la discriminación por razones de género, así como en los derechos humanos y la participación de los departamentos ministeriales en la aplicación de políticas con perspectiva de género.</p>	<p>Aunque el Plan de Gobierno no aborda la discriminación múltiple e interseccional, los diversos ejes temáticos y transversales permiten impulsar la cuestión para cruzar los ejes e incluir a las mujeres migrantes de manera específica. Este plan ha llegado a su fin, la elaboración del nuevo presenta una oportunidad para integrar la discriminación interseccional.</p>

Tabla 15: Oportunidades de cruce de acciones entre planes y estrategias en Marruecos para la promoción de la igualdad de género, los derechos humanos y los derechos de las personas refugiadas y migrantes

131 El Plan de Acción Nacional en materia de democracia y derechos humanos (PANDDH), 2018-2021: <https://didh.gov.ma/fr/publications/plan-daction-national-en-matiere-de-democratie-et-des-droits-de-lhomme-2018-2021/>

132 El segundo Plan Gubernamental para la Igualdad 2017-2021, plan ICAM 2, aprobado en agosto de 2017 por el Consejo de Gobierno: <http://www.social.gov.ma/sites/default/files/icram%202%20fr.pdf>



### 5.3. OPORTUNIDADES PARA QUE LAS INSTITUCIONES Y ORGANISMOS NACIONALES ABORDEN LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN

Varios departamentos ministeriales cuentan con puntos focales de género o servicios de género, así como con expertos en migración o en lucha contra la discriminación, que trabajan por separado, pero que representan oportunidades para intercambiar sus conocimientos. También les preocupa la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Finanzas.

Además, el Consejo Nacional de Derechos Humanos del Reino de Marruecos (CNDH), que trabaja en “todas las cuestiones relativas a la defensa y protección de los derechos humanos y las libertades”, también tiene experiencia en igualdad de género, migración y discriminación, así como las competencias necesarias para hacer frente a la intersección de la discriminación<sup>133</sup>.

Además, la Institución del Mediador del Reino<sup>134</sup>, creada en 2011, y que se ocupa de las denuncias y reclamaciones relativas a violaciones de derechos y discriminación entre particulares y la administración marroquí, también ofrece una oportunidad para reforzar su experiencia en discriminación interseccional.

Por su parte, la Delegación Interministerial de Derechos Humanos (DIDH) lanzó en febrero de 2022 un portal electrónico denominado “Tafa3oul”, dedicado a la gestión de denuncias y que interviene en aplicación de los compromisos contenidos en el informe de la revisión especial sobre la protección de derechos humanos (diciembre de 2021). El portal permitirá recibir y tramitar denuncias relativas a presuntas violaciones de derechos y libertades (de pensamiento, creencia, opinión y expresión, de prensa, de formación de asociaciones, de reuniones y manifestaciones, así como de detenciones arbitrarias, exposición a tortura y juicio justo)<sup>135</sup>. La recopilación y el análisis de datos desde una perspectiva interseccional sería una posibilidad a explorar.

Finalmente, la puesta en funcionamiento de la APALD podría contribuir al establecimiento de una institución nacional de referencia en la lucha contra la discriminación hacia las mujeres, integrando en su trabajo la discriminación interseccional a la que se enfrentan las mujeres migrantes, como es el caso de Equinet para Europa.

133 Estudio comparado de las normas y de la legislación sobre discriminación racial/étnica, racismo y xenofobia en España, Francia, Túnez y Marruecos, proyecto “Convivir sin discriminación, 2020”.

134 Es una institución nacional independiente y especializada que tiene como misión, en el marco de las relaciones entre la administración y los usuarios, la defensa de los derechos, contribuir al fortalecimiento del estado de derecho y difundir los principios de justicia y equidad, y así como los valores de moralidad y transparencia (art. 162 de la Constitución).

135 Delegación Interministerial de Derechos Humanos: <https://didh.gov.ma/fr/actualites/la-delegation-interministerielle-aux-droits-de-lhomme-lance-le-portail-tafa3oul/>



## 6. EL PAPEL DE LAS OSC Y LAS REDES DE LAS OSC EN EL RECONOCIMIENTO Y LA PROMOCIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO

Las asociaciones especializadas en discriminación, migración y lucha contra el racismo y la xenofobia o la igualdad de género han comenzado a realizar una labor muy importante en cuanto a la identificación, defensa y lucha contra la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género a nivel global. De hecho, las OSC trabajan directamente con los grupos más vulnerables y sensibles y tienen una larga experiencia en el acompañamiento y la defensa de la reivindicación de sus derechos. También contribuyen a sensibilizar a la sociedad sobre las múltiples formas en que se manifiesta el racismo y la discriminación racial (y sexista), y supervisan la actuación de los gobiernos, colaborando activamente en la formulación de políticas públicas, medidas y estrategias de acción nacional<sup>136</sup>.

Además, los movimientos feministas y antirracistas, así como los activistas de derechos humanos, han comenzado a alzar la voz contra la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género<sup>137</sup>.

Finalmente, las diferentes formas de coordinación entre las asociaciones que trabajan en el campo de los derechos humanos, la lucha contra el racismo, la promoción de los derechos de las mujeres y la lucha contra todas las formas de discriminación (foros, redes, consorcios, colectivos, etc.), están empezando a integrar la interseccionalidad de la discriminación en sus acciones.

Se han investigado y recopilado algunas buenas experiencias de las OSC y las coaliciones de las OSC que trabajan en el campo de la discriminación interseccional a nivel internacional y en Marruecos con el objetivo de mostrar las prioridades de su trabajo, que se materializan en particular en el modo de realización de estudios, la provisión de herramientas y la identificación y tratamiento de este tipo de discriminación<sup>138</sup>.

### 6.1. BUENAS PRÁCTICAS DELAS OSC QUE ABORDAN LA DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL

#### **La Fundación Secretariado Gitano en España**

La Fundación Secretariado Gitano en España (que trabaja con la población gitana), tiene una larga experiencia en la discriminación interseccional a la que se enfrentan las mujeres gitanas.

---

136 La sociedad civil: sociedad clave en la lucha contra el racismo y la intolerancia, FIIAPP, 2021: <https://www.fiiapp.org/las-organizaciones-de-la-sociedad-civil-claves-contr-el-racismo/>

137 Véase testimonios de mujeres líderes y activistas por los derechos de las mujeres que participaron en el Foro Generación Igualdad, realizado en 2021 en México y Francia: [https://forum.generationequality.org/fr/news/curated\\_discussions\\_Sep](https://forum.generationequality.org/fr/news/curated_discussions_Sep)

138 Este apartado, que no pretende ser exhaustivo, pretende presentar algunos ejemplos de buenas prácticas sobre el papel y el trabajo de las OSC, así como de los foros y coaliciones de las OSC en el campo de la lucha contra la discriminación interseccional a nivel internacional y en Marruecos. La selección de experiencias se realizó tomando en consideración el modo de realización de estudios, la provisión de herramientas, la experiencia en la identificación y tratamiento de la discriminación interseccional y la distribución geográfica.



La Fundación trata este tipo de discriminación dentro de su servicio de igualdad, a través de un protocolo específico que estudia la existencia de diversos motivos de discriminación cuando detecta la discriminación que sufren las mujeres gitanas y pone a disposición un servicio jurídico para interponer denuncias, en caso de ser necesario. Además, trabaja en red con otras asociaciones, y ha contribuido a integrar la definición de discriminación múltiple e interseccional en la propuesta de ley integral de tratamiento de datos en España<sup>139</sup>.

Acompaña su trabajo con bases de datos, análisis y estudios, como es el caso de una guía sobre discriminación interseccional publicada en 2017 que ofrece una aproximación teórica al concepto, aborda el contexto jurídico y se ponen ejemplos de la discriminación que sufren las mujeres gitanas<sup>140</sup>.

La Fundación Secretariado Gitano trabaja, entre otros casos, sobre la discriminación que sufren las mujeres gitanas en los supermercados por el estereotipo que arrastran: “Las gitanas roban”. Así, el personal de seguridad suele vigilar específicamente a las mujeres gitanas que acceden a los supermercados, y estas se ven expuestas a controles y registros en público (apertura de sus bolsas, etc.).

En este contexto, la Fundación Secretariado Gitano ha documentado esta discriminación como múltiple e interseccional porque es específica de las mujeres gitanas por su género y origen étnico/racial. En efecto, a los hombres gitanos se les vigila por razones ligadas al origen étnico pero no al género y, además, las mujeres no gitanas (pertenecientes a colectivos que no han sido históricamente discriminados), no se les persigue ni se les vigila (porque no llevan el estereotipo de “ladrones”).

Tabla 16: El caso de la discriminación interseccional que sufren las mujeres gitanas en los supermercados de España<sup>141</sup>

### **La Asociación de Solidaridad de las Mujeres Árabes en Bélgica (AWSA-Be)**

La asociación AWSA-Be es una asociación belga que promueve los derechos de las mujeres del mundo árabe en sus países de origen o de acogida, buscando romper los estereotipos sobre las mujeres y creando puentes entre culturas para apoyar la paz, la igualdad y la justicia<sup>142</sup>.

En 2018, la asociación AWSA-Be publicó una guía sobre feminismo interseccional, que pretende proporcionar una herramienta educativa capaz de abordar y explicar este concepto, poniendo en valor la experiencia de mujeres con antecedentes eminentemente feministas y, desde una perspectiva interseccional, crear un intercambio entre generaciones. La guía vuelve al concepto de interseccionalidad, enfatiza el uso del lenguaje y analiza la interseccionalidad en el mundo árabe. Finalmente, propone fichas de animación para tratar el tema<sup>143</sup>.

139 Entrevista a responsables del Secretariado Gitano.

140 Guía sobre discriminación interseccional, Secretariado Gitano, 2017: [https://www.gitanos.org/upload/18/56/GUIA\\_DISCRIMINACION\\_INTERSECCIONAL\\_FSG.pdf](https://www.gitanos.org/upload/18/56/GUIA_DISCRIMINACION_INTERSECCIONAL_FSG.pdf)

141 Informe 2017 del Secretariado Gitano: [www.gitanos.org/centro\\_documentacion/publicaciones/fichas/120142.html.es](http://www.gitanos.org/centro_documentacion/publicaciones/fichas/120142.html.es)

142 La asociación solidaria de mujeres árabes, Bélgica: <https://www.awsa.be/fr/page>

143 Feminismo Interseccional, AWSA-Be, 2018: [http://awsa.be/uploads/outils%20p%C3%A9dagogiques/outil\\_feminisme\\_intersectionnel\\_AWSA\\_2018.pdf](http://awsa.be/uploads/outils%20p%C3%A9dagogiques/outil_feminisme_intersectionnel_AWSA_2018.pdf)



## Centro para la Justicia Interseccional en Alemania

El Centro para la Justicia Interseccional es una organización independiente sin fines de lucro con sede en Berlín, Alemania, dedicada a promover la igualdad y la justicia para todas las personas al abordar las formas cruzadas de desigualdad estructural y discriminación en Europa<sup>144</sup>. Busca influir en el discurso público y en la formulación de políticas a través de la defensa directa, la investigación y el asesoramiento sobre políticas, así como publicaciones sobre temas relacionados con la discriminación interseccional por razones de raza, género, clase y todos los demás sistemas de opresión que mantienen las desigualdades en diversas áreas, como el empleo, la educación, la migración, el asilo, la salud o la seguridad.

## 6.2. FOROS Y COALICIONES DE LAS OSC QUE ABORDAN LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN

### El Foro Generación Igualdad a escala internacional

El Foro Generación Igualdad es un encuentro mundial por la igualdad de género, que fue convocado por ONU Mujeres y coorganizado por los gobiernos de Francia y México, en asociación con la sociedad civil en 2021. Como parte de los debates preparatorios organizados en 2020, el debate de lanzamiento se centró en el tema de “inclusión a varios niveles e interseccionalidad” y contó con la participación de activistas a nivel mundial<sup>145</sup>.

Entre las recomendaciones de este debate, los participantes insistieron en la importancia de fortalecer la movilización de los gobiernos, la sociedad civil, los organismos internacionales y el sector privado a través de medidas concretas para luchar contra las discriminaciones interseccionales presentes en la sociedad que afectan particularmente a las mujeres.

### La Red Europea contra el Racismo (ENAR)

ENAR es la red de todos los países de Europa contra el racismo que combina la defensa de la igualdad racial y la cooperación entre las actoras y los actores de la sociedad civil en la lucha contra el racismo en Europa. La organización fue creada en 1998 con el objetivo de obtener cambios legales a nivel europeo y avanzar de manera decisiva hacia la igualdad racial en todos los Estados miembros<sup>146</sup>.

ENAR publicó en 2020 un informe sobre “la discriminación interseccional en Europa” que explica cómo el concepto de interseccionalidad puede ayudar a los responsables políticos, abogados y sociólogos a comprender los patrones de discriminación que tienden a ser invisibles o ignorados en los marcos jurídicos y políticos antidiscriminatorios actuales. El informe proporciona recomendaciones sobre medidas y estrategias para la aplicación de un enfoque interseccional y lograr la igualdad en los marcos políticos y jurídicos a nivel europeo y nacional. Por último, pretende trasladar la comprensión de la discriminación desde un nivel mayoritariamente individual a un nivel más estructural, y abordar la discriminación racial a través de las intersecciones entre diferentes motivos de discriminación, incluido el género, yendo más allá de las categorías rígidas<sup>147</sup>.

144 Centro para la Justicia Interseccional: <https://www.interseccionaljustice.org/about#what-we-do>

145 Transfert de pouvoir : l'inclusion à plusieurs niveaux et l'interseccionalité: [https://forum.generationequality.org/sites/default/files/2020-12/FR\\_FINAL\\_%20Curated%20Discussion%20Report.pdf](https://forum.generationequality.org/sites/default/files/2020-12/FR_FINAL_%20Curated%20Discussion%20Report.pdf)

146 La Red Europea contra el Racismo (ENAR): <https://www.enar-eu.org/>

147 Intersectional discrimination in Europe, ENAR, 2020: <https://www.enar-eu.org/intersectionalityreport/>



## El activismo de las mujeres afrodescendientes en la región latinoamericana

Más de 50 organizaciones civiles, activistas y líderes de la región de América Latina y el Caribe que trabajan en el campo de las mujeres afrodescendientes participaron en un estudio lanzado por la Organización de los Estados Americanos (OEA) en 2017, cuyas recomendaciones han contribuido a desarrollar el Plan de Acción para el Decenio de las y los Afrodescendientes en las Américas (2016-2025).

Quienes participaron en la elaboración del informe expresaron las dificultades a las que se enfrentan las mujeres afrodescendientes en la sociedad. De hecho, destacaron cómo el “machismo, el sexismo y la cultura patriarcal que rigen las sociedades latinoamericanas” ponen en desventaja a las mujeres afrodescendientes frente a los hombres. También expresaron otros problemas como: la invisibilidad, la violencia contra las mujeres afrodescendientes, las desigualdades y vulnerabilidades específicas en cuanto al acceso a los servicios básicos, la falta de impacto político, la peligrosidad del activismo o la falta de coordinación entre movimientos contra el racismo y el sexismo. Entre las necesidades identificaron la importancia de articular las acciones con las instituciones y fortalecer el empoderamiento de las mujeres así como su capacidad<sup>148</sup>.

## El Foro de Asia y el Pacífico sobre la Mujer, el Derecho y el Desarrollo (APWLD)

El Foro de Asia y el Pacífico sobre la Mujer, el Derecho y el Desarrollo (APWLD) ha desempeñado un papel en la coordinación de esfuerzos y la promoción de la incorporación de las discriminaciones interseccionales en los informes a las Naciones Unidas a nivel de la región de Asia y el Pacífico<sup>149</sup>.

El APWLD ha demostrado que las discriminaciones múltiples e interseccionales afectan de manera específica a las mujeres migrantes de la región de Asia y el Pacífico que trabajan como empleadas domésticas (porque es el trabajo más accesible para las mujeres migrantes). Por lo tanto, están mal pagadas debido a las ideas patriarcales sobre el trabajo de los hombres y el trabajo de las mujeres (porque el “trabajo doméstico” se considera el trabajo natural de las mujeres y, por lo tanto, está infravalorado). La discriminación interseccional se traduce en brechas salariales y malas condiciones laborales por sus condiciones para las mujeres migrantes (y la combinación con otras variables como el origen rural, el nivel educativo, etc.).

Tabla 17: Discriminación interseccional sufrida por mujeres migrantes en la región de Asia y el Pacífico<sup>150</sup>

## El Consejo Civil para la lucha contra todas las formas de discriminación en Marruecos

En Marruecos, el tema de la discriminación interseccional dentro de la sociedad civil es todavía muy nuevo, pero empieza a aparecer en sus discursos y acciones.

148 Asuntos del Sur y la Organización de los Estados Americanos (2017). La Agenda del Activismo de las Mujeres Afrodescendientes en la Región. Prioridades y apuestas a futuro. Asuntos del Sur. Buenos Aires: <https://oig.cepal.org/sites/default/files/afro-final3.pdf>

149 Para más información, véase: Interseccionalidad de raza y género en el documento de posición de las ONG de Asia y el Pacífico preparado para la 45ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU, 2001: <https://www.hurights.or.jp/wcar/E/doc/gender/CSWpositionpaper.htm> e Informe resumido de la consulta regional de Asia/Pacífico con la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias: <https://apwld.org/wp-content/uploads/2018/10/SRVAW-2010-Different-but-not-Divided-Web-Resolution.pdf> <https://apwld.org/wp-content/uploads/2018/10/SRVAW-2010-Resolución-web-diferente-pero-no-dividida.pdf>

150 Informe resumido de la consulta regional de Asia/Pacífico con la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias: <https://apwld.org/wp-content/uploads/2018/10/SRVAW-2010-Different-but-not-Divided-Web-Resolution.pdf>



El Consejo Civil para la lucha contra todas las formas de discriminación, formado por colectivos o asociaciones de la sociedad civil marroquí, que trabajan en la defensa de los derechos humanos y la lucha contra todas las formas de discriminación, incluida la discriminación interseccional, ha integrado este enfoque en su dos informes titulados “Etat des lieux des discriminations au Maroc” de 2018 y 2019<sup>151</sup>. Estos informes reconocen que las mujeres que no son ciudadanas marroquíes, especialmente las de piel negra, tienen más probabilidades de enfrentarse a una discriminación múltiple e interseccional en diferentes ámbitos debido a su sexo, origen social, situación administrativa y origen nacional o color de piel.

El Grupo Antirracista para la Defensa y Apoyo a los Extranjeros y Migrantes (GADEM), miembro del Consejo Civil para la Lucha contra Todas las Formas de Discriminación, ha constatado las dificultades a las que se enfrentan las mujeres negras que no son ciudadanas marroquíes en situación administrativa irregular para inscribir a sus hijos en el registro civil de Marruecos. Aunque estas dificultades también las viven las “madres solteras marroquíes”, en este caso concreto, si las consecuencias para los hijos son similares (trabas a la identidad), las dificultades para las mujeres negras que no son ciudadanas y las mujeres marroquíes se deben a la combinación de factores que son diferentes. Aunque se puede percibir que los dos grupos se encuentran en una situación precaria y discriminados por razón de género y condición social, las mujeres que no son ciudadanas marroquíes de piel negra también se enfrentan a una discriminación relacionada con el color de la piel y el origen étnico/racial. Este factor específico de ellos da lugar a una discriminación múltiple e interseccional (en estos casos por razones de género, condición social y origen racial y étnico).

Tabla 18: Discriminación interseccional experimentada por mujeres que no son ciudadanas marroquíes de piel negra<sup>152</sup>.

### La Fundación Heinrich Böll en Marruecos

En septiembre de 2021, la Fundación Heinrich Böll publicó un conjunto de herramientas para identificar, exponer y desarmar la discriminación múltiple e interseccional en Marruecos. Está destinado a las OSC para apoyarlas en la planificación y puesta en marcha de sus proyectos, pero también en sus esfuerzos en términos de incidencia política al facilitar su acceso al enfoque interseccional<sup>153</sup>.

151 Etat des lieux des discriminations au Maroc, Consejo Civil para la Lucha contra todas las Formas de Discriminación, 2020: <https://www.gadem-asso.org/etat-des-lieux-des-discriminations-au-maroc-rapport-du-cc-2020/> et Etat des lieux des discriminations au Maroc, Conseil civil de lutte contre toutes les formes de discrimination, 2018 : <https://www.gadem-asso.org/wp-content/uploads/2018/05/Rapport-Conseil-civil-fran%C3%A7ais-1-compress%C3%A9.pdf>

152 *Ibidem*.

153 Les défis et les promesses de l'intersectionnalité au Maroc, la Fundación Heinrich Böll Rabat – Marruecos, 2021: <https://ma.boell.org/sites/default/files/2021-09/HBS%20-%20VF%20Toolkit%20intersectionnalite%CC%81%20-%20Version%20FR%20-%20Sommaire%20cliquable.pdf>



## 7. EL RECONOCIMIENTO Y TRATAMIENTO DE LA DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO EN MARRUECOS. ¿CÓMO LOGRARLO?

### 7.1. IDENTIFICAR LA DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO

Las mujeres migrantes en Marruecos comenzaron a ser visibles a partir del año 2000. Hasta entonces, eran casi invisibles en los documentos y estudios sobre la migración. Ahora, se han comenzado a presentar datos desglosados por sexo y las mujeres migrantes, particularmente de países del África subsahariana, han comenzado a ocupar un lugar en la investigación. Sin embargo, esta imagen se ha asociado muchas veces a estereotipos de víctimas, y de mujeres que piden piedad y compasión sin entrar en los detalles de las causas que dan lugar a esta situación<sup>154</sup>.

La intersección entre el origen racial/étnico y el género afecta específicamente a las mujeres migrantes y las hace más vulnerables a ciertas formas de discriminación que pueden combinarse con otros factores como la edad, la discapacidad, el nivel de educación y, en particular, la situación administrativa relacionada con la migración. En efecto, dependiendo de la combinación de varios factores, las mujeres migrantes de un determinado origen racial/étnico (especialmente aquellas de piel negra) están más expuestas a la pobreza y exclusión socioeconómica en términos de educación, salud, violencia, autonomía, participación y representación en la vida pública e igualdad ante la ley y acceso a la justicia<sup>155</sup>. Esta exclusión es específica para ellas por su condición de mujeres de un determinado origen racial y étnico. No es la misma discriminación que sufren los hombres de su mismo grupo racial/étnico o las mujeres de otro grupo racial/étnico. Esta discriminación permanecería invisible si las causas de la exclusión (sexismo y racismo) se examinaran por separado.

154 Alianza por la Solidaridad, *Des voix qui s'élèvent, Analyse des discours et des résistances des femmes migrantes subsahariennes au Maroc*, 2018. Resultados de una investigación de campo dirigida a 81 mujeres presentes en diferentes ciudades de Marruecos, entre ellas, Casablanca, Rabat, Tánger, Oujda y Nador: <https://www.alianzaporlasolidaridad.org/axs2020/wp-content/uploads/Informa-Helena-Maleno-2018-Alzando-voces-Franc%C3%A9s.pdf>

155 Effets des formes multiples et croisées de discrimination et de violence dans le contexte du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée sur la pleine jouissance par les femmes et les filles de tous leurs droits de l'homme. Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2017: [https://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_f.aspx?si=A/HRC/35/10](https://ap.ohchr.org/documents/dpage_f.aspx?si=A/HRC/35/10)



- ¿Un hombre migrante de determinado origen racial y étnico se enfrenta a la misma discriminación que las mujeres de su mismo origen racial/étnico o las mujeres se ven afectadas por factores específicos (por ejemplo, en el empleo, la salud, la educación, la justicia, la violencia sexual, el apoyo psicológico, etc.)?
- ¿La discriminación que sufre una mujer migrante de determinado origen racial/étnico está ligada exclusivamente a su sexo? ¿Las mujeres marroquíes o las mujeres de otro origen racial/étnico se enfrentan a la misma discriminación o las mujeres inmigrantes se ven afectadas por factores propios de su origen racial/étnico?
- ¿Existe un trato diferencial que no esté objetiva y razonablemente justificado hacia las mujeres migrantes por su origen racial y étnico (y otras variables)?
- ¿Cuáles son los motivos de la diferencia de trato?
  - Identificar las discriminaciones interseccionales no es tarea fácil, ya que son muy sutiles. Es necesario en primer lugar estudiar la posibilidad de que exista esta discriminación cuando una mujer extranjera denuncia la discriminación racial o sexista, saber hacer las preguntas adecuadas para recoger los datos adecuados y disponer de recursos capaces de analizar los datos.
  - Las herramientas para profundizar en la discriminación interseccional están disponibles en el sitio (en inglés): <https://www.racialequitytools.org/resources/fundamentals/core-concepts/intersectionality>

Tabla 19: Preguntas que debe hacerse para identificar la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género en un área específica<sup>156</sup>

## 7.2. LA IMPORTANCIA DE LA RECOPIACIÓN Y EL ANÁLISIS DE DATOS CON UN ENFOQUE INTERSECCIONAL

La integración de la perspectiva de género en las encuestas, investigaciones y estudios sobre discriminación se caracteriza por la presentación de datos desglosados por sexo. Sin embargo, el desglose de los datos se refiere exclusivamente a un único motivo de discriminación, el sexo, y no permite profundizar en la discriminación interseccional. Por ejemplo, los datos desglosados por sexo relativos al mercado laboral de las personas migrantes solo permiten ver la diferencia entre mujeres y hombres, y no si el origen racial es una causa de exclusión laboral de las mujeres migrantes.

Además, la recopilación de datos relativos al origen racial o étnico es un tema que plantea problemas en determinados países, como los de la Unión Europea, debido a que la normativa de protección de datos de carácter personal prohíbe su uso con el pretexto de ser discriminatorio para las minorías étnicas. Esto se traduce, en la práctica, en un desconocimiento de la realidad de las personas en un territorio, y al final, en una cuestión política, que puede modificarse<sup>157</sup>.

Aunque no es fácil pensar, mostrar y aplicar un marco interseccional al tratamiento de datos y a la investigación, se han comenzado a realizar encuestas nacionales con un enfoque interseccional aplicado en

<sup>156</sup> Adaptación del documento "Guía sobre discriminación interseccional. El caso de las mujeres gitanas". Fundación Secretariado Gitano, 2017: [https://www.gitanos.org/upload/18/56/GUIA\\_DISCRIMINACION\\_INTERSECCIONAL\\_FSG.pdf](https://www.gitanos.org/upload/18/56/GUIA_DISCRIMINACION_INTERSECCIONAL_FSG.pdf)

<sup>157</sup> Datos para la identificación de interseccionalidades en el estado español: ¿una misión imposible hoy?, IDHC, Barcelona, 2020. [https://www.academia.edu/44682221/Datos\\_para\\_la\\_identificaci%C3%B3n\\_de\\_interseccionalidades\\_en\\_el\\_estado\\_espa%C3%B1ol\\_una\\_misi%C3%B3n\\_imposible\\_hoy\\_IDHC\\_Barcelona\\_2020?email\\_work\\_card=view-paper](https://www.academia.edu/44682221/Datos_para_la_identificaci%C3%B3n_de_interseccionalidades_en_el_estado_espa%C3%B1ol_una_misi%C3%B3n_imposible_hoy_IDHC_Barcelona_2020?email_work_card=view-paper)



todo el proceso de investigación, es decir: en la definición del campo de investigación, en la formulación de preguntas, en la fase de recopilación y análisis de datos y en la elaboración de informes<sup>158</sup>.

En una situación ideal, la investigación debería combinar métodos cualitativos y cuantitativos que permitan identificar claramente el grupo objetivo y el problema de forma sintética y profundizar en sus causas.

La recopilación de datos interseccionales es una práctica que puede aplicarse en encuestas nacionales o territoriales, en investigaciones sectoriales, así como en los formularios utilizados por instituciones y las OSC que trabajan directamente en la recopilación y trámite de denuncias por discriminación.

### Datos interseccionales en las encuestas

La realización de encuestas para recopilar datos interseccionales ofrece una idea más precisa de la discriminación a escala nacional o territorial, así como sectorial. Las fases se proponen en la tabla 20.

#### 1. La definición de los objetivos, sectores y métodos de recopilación de datos:

- Decidir los factores de discriminación que se cruzarán: raza, etnia y género, con, por ejemplo, edad, nivel de estudios, tasa de actividad, violencia, etc.
- Identificar la dimensión (nacional/territorial) y los campos de investigación (salud, educación, empleo, etc.).
- Identificar las preguntas relevantes para el área/sector de análisis y someterlas a grupos de discusión mediante pruebas previas con el público objetivo (combinando preguntas fijas con preguntas abiertas para que los participantes puedan describir cómo se identifican).
- Buscar las investigaciones cualitativas, cuantitativas o mixtas existentes sobre discriminación interseccional.
- Definir la estrategia para sacar a la luz la “invisibilidad” de las mujeres extranjeras que se enfrentan a la discriminación interseccional y que permanecen invisibles si no se investigan específicamente.

#### 2. Desarrollar asociaciones:

- Consultar el proceso con personas representantes de diferentes organizaciones, las OSC, instituciones, etc., que trabajan en el ámbito de la migración, la discriminación, la lucha contra el racismo y las desigualdades de género.
- Incluir a las personas migrantes en el equipo de diseño de métodos para comprender mejor el contexto en el que se llevará a cabo la recopilación de datos.



158 Datos de igualdad: [https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties\\_docs/Rapport\\_IEDCB-FR-1106.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Rapport_IEDCB-FR-1106.pdf). La información sobre otras encuestas está disponible en el informe “L’analyse comparative des enquêtes sur les discriminations en Europe et au Canada” elaborado en 2021 como parte del proyecto “Convivir sin discriminación”.



### 3. Defensa del tiempo y del dinero:

- Movilizar el tiempo y el dinero necesarios para garantizar una buena recopilación de datos y una línea de base.

### 4. Definición de roles y responsabilidades:

- Movilizar los equipos necesarios para la adecuada recopilación de datos y formarlos en materia de discriminación interseccional.
- Involucrar a las personas extranjeras objeto de la encuesta en las diferentes fases de su realización.

### 5. Desarrollo de planes de acción:

- Desarrollar planes de acción para el uso de los resultados en los siguientes dos niveles:
  - A nivel macro relacionado con la forma de lograr cambios estructurales en varios contextos (por ejemplo, en sistemas de datos institucionales, políticas o procedimientos). Las actividades pueden incluir reformas institucionales de los sistemas de datos o directrices para profundizar la investigación sobre desigualdades estructurales más amplias en la sociedad, o iniciativas a gran escala que involucren a múltiples grupos de población o áreas de impacto.
  - A nivel micro y en relación con las comunidades específicas. Las actividades pueden incluir consultas y el cómo o el por qué una política/práctica debe adaptarse al contexto. También pueden abarcar la investigación y el análisis de problemas específicos o desigualdades a las que se enfrentan las mujeres migrantes.

Tabla 20: Las fases de la recopilación de datos interseccionales en la realización de una encuesta<sup>159</sup>

## Datos interseccionales en los formularios del mecanismo de denuncias

Los datos que se basan en cuestionarios sobre experiencias de discriminación, delitos de odio o incitación al odio suelen basarse en un solo criterio. Así, siguen siendo invisibles las experiencias de discriminación que se encuentran en la encrucijada de varios criterios, incluso para el poder político. Los desafíos relacionados con la investigación y los datos interseccionales están relacionados con los obstáculos metodológicos y organizativos que hay que superar para poder realizar verdaderamente una investigación interseccional, así como para disponer de suficientes datos de calidad con variables que permitan, posteriormente, cruzar los resultados<sup>160</sup>.

Estas acciones deben ir acompañadas del fortalecimiento y la dotación de competencias capaces de analizar datos con una perspectiva interseccional y del refuerzo de los mecanismos de seguimiento de las denuncias realizadas por mujeres, para verificar si cumplen criterios relativos a la discriminación interseccional.

## La complementariedad de los datos cualitativos: los testimonios de mujeres

La recopilación de testimonios sobre la discriminación que sufren las mujeres migrantes es un apoyo adicional que requiere competencias capaces de formular las preguntas adecuadas y analizar la información desde una perspectiva interseccional.

<sup>159</sup> Adaptado del enfoque propuesto por "Unpacking intersectional approaches to data", Global Partnership for Sustainable Data: [https://www.data4sdgs.org/sites/default/files/file\\_uploads/JN\\_1286\\_IDC\\_KP\\_WhitePaper\\_24pp\\_A4.pdf](https://www.data4sdgs.org/sites/default/files/file_uploads/JN_1286_IDC_KP_WhitePaper_24pp_A4.pdf)

<sup>160</sup> Datos de igualdad: [https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties\\_docs/Rapport\\_IEDCB-FR-1106.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Rapport_IEDCB-FR-1106.pdf)



Por ejemplo, varios testimonios recogidos por el estudio del Consejo Civil para la lucha contra todas las formas de discriminación: “situación de las discriminaciones en Marruecos”, muestran las condiciones de precariedad y las discriminaciones múltiples e interseccionales que sufren las mujeres de piel negra, lo que se traduce, entre otras cosas, en salarios más bajos, jornadas laborales más largas y menos vacaciones<sup>161</sup>.

Las mujeres que no son ciudadanas marroquíes de los países de África Occidental son las más expuestas al racismo, al sexismo y al clasismo en el sector doméstico de Marruecos. Se enfrentan así a la intersección de la discriminación por razones de género y por razones de clase social, que encubre condiciones de trabajo indecorosas y condiciones socioeconómicas precarias unidas a las dificultades en el acceso a los derechos (salud, educación, justicia, etc.). Es más, algunas personas que emplean a estas mujeres premeditan sus acciones por la sencilla razón de que ciertas razas son consideradas inferiores<sup>162</sup>.

La discriminación que sufren las mujeres migrantes por su origen racial/étnico en el ámbito laboral es muy sutil y a veces invisible. Son discriminaciones que afectan a las condiciones de empleo, al salario y a las vacaciones, entre otras, de mujeres de un determinado origen racial. Estas discriminaciones son diferentes de las que experimentan las mujeres de otro origen racial/étnico y las mujeres marroquíes, así como los hombres del mismo grupo racial/étnico en puestos similares.

Tabla 21: Las mujeres que no son ciudadanas marroquíes de países de África Occidental son las más expuestas al racismo, al sexismo y al clasismo en el sector doméstico en Marruecos

161 Informe del Consejo Civil contra todas las formas de discriminación, GADEM, 2018: <https://www.gadem-asso.org/etat-des-lieux-des-discriminations-au-maroc-rapport-du-cc/>

162 *Ibidem*.



## 8. LA CONTRIBUCIÓN DEL PROYECTO “CONVIVIR SIN DISCRIMINACIÓN” A LA LUCHA CONTRA LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO Y LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

### 8.1. LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN COMO PRINCIPIO BÁSICO PARA IMPULSAR EL ENFOQUE DE GÉNERO DEL PROYECTO

La integración de *la interseccionalidad* (intersección) entre la discriminación racial/étnica y la discriminación por razones de género como eje transversal de las acciones para combatir el racismo, la xenofobia y la discriminación racial se ha convertido en el principio básico de integración de la perspectiva de género, por excelencia, del proyecto “Convivir sin discriminación”.

“El desarrollo de una argumentación sobre la intersección entre la discriminación racial/étnica y la desigualdad de género para promover y sustentar el discurso político, institucional y técnico del proyecto”, que se desprende de este principio, constituye la primera actividad del Plan de Acción de género del proyecto.

Así, la interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género y los demás principios de la transversalización de género (la promoción de la participación de las mujeres, el desarrollo de competencias, la producción de datos desglosados por sexo y el lenguaje inclusivo) se han integrado de manera transversal en todas las actividades del PAG y en las acciones de los diferentes componentes del proyecto.

La contribución del proyecto “Convivir sin discriminación” para hacer frente a este tipo de discriminación fue innovadora. En particular, puso sobre la mesa una forma de discriminación previamente casi desconocida en Marruecos.

### 8.2. EL PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO (PAG) Y LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO

El Plan de Acción de Género (PAG), elaborado en 2019 y actualizado en 2020 y 2021, es el documento de referencia para identificar, reconocer y combatir la interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género, así como la promoción de la enfoque de género del proyecto.

El PAG fue desarrollado de acuerdo a los 5 principios de transversalización de género identificados de manera participativa por el equipo técnico y las principales organizaciones asociadas, de los cuales la integración de la interseccionalidad de las discriminaciones por razones de raza/etnia y género se ha convertido en una prioridad. El PAG se divide en los siguientes 7 ejes de intervención:



Ejes	Resultados	Integración transversal de los principios de género del proyecto
<b>Gobernanza</b>	Integración de la igualdad de género en el discurso político del proyecto en la lucha contra la discriminación. Promoción de la participación de la mujer en los órganos decisorios. Aportación de conocimientos especializados en materia de género en la Unidad de Gestión de Proyectos.	Interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género. Datos desglosados por sexo y con perspectiva de género. Participación de mujeres (el 50 %)
<b>Realización de actividades</b>	Integración de principios de género en todas las actividades. Promoción de la participación de la mujer en todas las actividades.	Desarrollo de competencias. Lenguaje inclusivo.
<b>Capacidades de género</b>	Desarrollo de capacidades del equipo de gestión. Creación de capacidad de los grupos destinatarios del proyecto. Soporte técnico de asistencia técnica.	
<b>Gestión administrativa y RR. HH.</b>	Integración de género en los procedimientos administrativos. Integración de género en la gestión de RR. HH.	
<b>Seguimiento y evaluación</b>	Integración de género en el sistema de seguimiento. Integración de género en la evaluación.	
<b>Comunicación</b>	Integración de género en la comunicación interna y externa del proyecto (estrategia, medios, mensajes, testimonios, etc.).	
<b>Asociaciones</b>	Desarrollo de asociaciones con organizaciones, instituciones y las OSC que trabajan en el ámbito del género y de la discriminación.	

Tabla 22: La interseccionalidad de la discriminación como principio transversal de género en el PAG

Los ejes, resultados, acciones y herramientas del PAG se han integrado sistemáticamente en los planes anuales así como en el sistema de seguimiento de proyectos.



COMPONENTES DEL PROYECTO	PRIORIDADES EN EL ÁMBITO DE LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN	COMPLEMENTARIEDAD CON LOS DEMÁS PRINCIPIOS DE GÉNERO DEL PROYECTO
<p><b>Componente 1:</b> Apoyar al Reino de Marruecos en el estudio comparativo de normas y reglamentos relativos a la discriminación racial o étnica de la población inmigrante, así como en el desarrollo de propuestas de mejora para el fortalecimiento institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar necesidades en cuanto a la modificación de normas para garantizar el principio de no discriminación de las leyes contra las mujeres migrantes, en particular por su origen y sexo.</li> <li>• Identificar buenas prácticas para abordar las discriminaciones interseccionales a nivel normativo.</li> <li>• Proponer recomendaciones para la integración de medidas legales y normativas contra la discriminación interseccional por motivos de raza, etnia y género en Marruecos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datos desglosados por sexo y con perspectiva de género.</li> <li>• Participación de mujeres (el 50 %).</li> <li>• Reforzar las competencias en materia de género.</li> <li>• Lenguaje inclusivo.</li> </ul>
<p><b>Componente 2:</b> Apoyar la mejora de los mecanismos de identificación y recogida de denuncias de incidentes racistas y xenófobos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar y proponer mecanismos para identificar y abordar la discriminación interseccional a la que se enfrentan las mujeres migrantes en Marruecos.</li> <li>• Integración de buenas prácticas en materia de recogida de denuncias por casos de discriminación interseccional en encuentros e intercambios.</li> </ul>	
<p><b>Componente 3:</b> Promover y fortalecer las competencias de las administraciones públicas en materia de prevención y lucha contra el racismo y la xenofobia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integración de contenidos relacionados con la discriminación interseccional por motivos de raza, etnia y género en el contenido de la formación.</li> <li>• Evaluar el conocimiento de los participantes en esta área.</li> <li>• Presentar buenas prácticas en materia de discriminación interseccional en encuentros e intercambios.</li> </ul>	
<p><b>Componente 4:</b> Promover y fortalecer las competencias de las organizaciones de la sociedad civil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integración de la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género en el contenido de la formación.</li> <li>• Evaluar el conocimiento de los participantes en esta área.</li> <li>• Presentar buenas prácticas en materia de discriminación interseccional en encuentros e intercambios.</li> <li>• Crear un debate sobre cómo pueden unirse las organizaciones de mujeres para luchar contra la discriminación sexista y xenófoba.</li> </ul>	
<p><b>Componente 5:</b> Apoyar las medidas y acciones de sensibilización dirigidas a la prevención del racismo y la xenofobia para la promoción y la protección de los derechos humanos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visibilizar las discriminaciones interseccionales de las que son víctimas las mujeres migrantes.</li> <li>• Dar voz a las mujeres migrantes, y en particular a aquellas que son víctimas de discriminación interseccional.</li> </ul>	

Tabla 23: Integración de la interseccionalidad de las discriminaciones y los principios de transversalización de género en los componentes del proyecto.



## 8.3. LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN Y LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO POR EL EJE DEL PAG

### 8.3.1. Promover la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género en los órganos de gobierno del proyecto

Los órganos de gobierno del proyecto participaron en la validación, seguimiento y la aplicación del PAG. En efecto, los términos de referencia del comité de dirección definen, entre sus funciones, la adopción del plan de seguimiento del enfoque de género del proyecto, y los términos de referencia del comité operativo, la supervisión de la elaboración de su plan de seguimiento.

Muy simbólicamente, durante el primer comité directivo del proyecto, realizado el 4 de mayo de 2018, se discutieron las posibilidades de coordinar las acciones del proyecto con la Autoridad para la paridad y la lucha contra todas las formas de discriminación (APALD). Aunque este órgano no siempre está operativo, el grupo de trabajo conjunto del componente 1, que trabaja en la elaboración de recomendaciones legales sobre discriminación, juega un papel importante. En efecto, algunas de las recomendaciones del grupo se orientan hacia la integración de la interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género en la aplicación de la APALD, pues su principal función es la lucha contra la discriminación hacia las mujeres.

El trabajo del grupo de trabajo del componente 1 se centró en el análisis del marco legislativo nacional y sus fortalezas y desafíos en relación con la lucha contra la discriminación racial. Incluyeron la identificación de normas discriminatorias hacia las mujeres migrantes, así como experiencias que arrojarían luz sobre cómo abordar legalmente la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género.

Asimismo, las comisiones de trabajo del componente 3 y 5, que son los órganos de asesoramiento y seguimiento de las acciones en materia de formación y comunicación respectivamente, han sido especialmente sensibilizadas sobre la importancia de fortalecer la promoción de la lucha contra la interseccionalidad de las discriminaciones y la igualdad de género en la ejecución de las actividades que les competen<sup>163</sup>. Las dos comisiones se beneficiaron en abril de 2021 y enero de 2022 respectivamente, de una presentación del PAG y de la forma en que el proyecto ha integrado el enfoque de género en los ámbitos de la formación y la comunicación.

Finalmente, se han realizado importantes esfuerzos para fortalecer la participación de las mujeres dentro de los distintos órganos de gobierno. En este sentido, se planteó involucrar a los puntos focales de género de los ministerios e instituciones asociadas del proyecto en espacios de intercambio con el fin de potenciar sus conocimientos institucionales y generar un debate sobre la intersección de la discriminación por cuestión de origen racial/étnico y de género.

---

<sup>163</sup> Las comisiones de trabajo desempeñan un papel consultivo. La misión de estas comisiones es velar por la calidad del contenido técnico de las actividades y los productos (análisis, propuestas, etc.) y facilitar la coordinación con otros proyectos vigentes. Están formados por personal técnico del proyecto, así como por expertos (de Marruecos y Europa) en cada campo y representantes de las instituciones implicadas. Manual de procedimientos del proyecto "Convivir sin discriminación".



### 8.3.2. Herramientas y buenas prácticas en cuanto a la interseccionalidad de la discriminación y la promoción de la igualdad de género en la ejecución de las actividades del proyecto

#### A. Herramientas para integrar la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género en todas las actividades

La integración de la interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género, así como la promoción de la igualdad de género, se garantizó mediante una serie de herramientas desarrolladas y validadas por las organizaciones asociadas. Estas herramientas, que se resumen a continuación, fueron distribuidas entre los responsables de los diferentes componentes del proyecto.

*Herramienta 1: Listas de verificación para integrar la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género*

Se han elaborado nuevas listas de verificación, que contienen preguntas específicas para garantizar el tratamiento de la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género en las actividades, y se han puesto a disposición de los equipos técnicos y asociados del proyecto a partir de octubre de 2020. Ahora, todas estas listas se han convertido en la herramienta de referencia sobre la integración del enfoque de género en la planificación, ejecución y seguimiento de las actividades<sup>164</sup>.

Objeto de las listas de verificación	Recomendaciones sobre interseccionalidad e igualdad de género
Redacción de los términos de referencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad de competencias</li> <li>• Metodología propuesta con perspectiva de género</li> </ul>
Desarrollo de tareas de estudios, investigación y asistencia técnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad de competencias/experiencia en el enfoque de género o en el área de discriminación interseccional</li> <li>• Abordar en el contenido de la formación la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género</li> <li>• Presentar ejemplos</li> </ul>
Diseño e impartición de cursos de formación	
Diseño y organización de seminarios, talleres y conferencias	
Diseño y realización de viajes de estudio	
Diseño y desarrollo de guías y cajas de herramientas	
Definición y preparación de subvenciones y convocatorias de proyectos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar el género o la discriminación interseccional como criterio de selección</li> </ul>
Diseño de proyectos piloto	
En comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visibilizar las experiencias de las mujeres</li> <li>• Utilizar los testimonios para abordar la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género en el contenido de la formación</li> </ul>

Tabla 24: Las 9 listas de verificación, la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género

*Herramienta 2: Promoción de un lenguaje inclusivo y con perspectiva de género*

El uso de un lenguaje inclusivo se ha convertido en una prioridad de transversalización de género en la aplicación de las actividades del proyecto y una práctica dentro del trabajo interno de la Unidad de

<sup>164</sup> Consulte el conjunto de listas de verificación sobre la integración del enfoque de género en el proyecto en el Anexo 1. Estas listas de verificación se refieren a la integración del enfoque de género en: 1. El desarrollo de los términos de referencia, 2. El desarrollo de tareas de estudios, investigación y asistencia técnica, 3. El diseño y la impartición de cursos de formación, 4. El diseño y organización de seminarios, talleres y conferencias, 5. El diseño y realización de viajes de estudio, 6. El diseño y desarrollo de guías y cajas de herramientas, 7. La definición y preparación de subvenciones y convocatorias de proyectos, 8. El diseño de proyectos piloto, 9. La comunicación.



Gestión del Proyecto y los asociados. Se formularon recomendaciones para dar visibilidad a las mujeres, que muchas veces están ausentes de los discursos escritos y orales (2019) y finalmente sistematizadas en una ficha (2021), que fue compartida entre los equipos técnicos y los asociados<sup>165</sup>.

Se han realizado importantes esfuerzos para garantizar que todos los materiales escritos y las exposiciones orales utilicen los principios del lenguaje inclusivo adoptado por el proyecto. Sin embargo, esto no siempre se ha hecho de manera sistemática, sobre todo por parte de los expertos externos y los documentos que se redactaron antes de la aprobación de estos principios. Para garantizar la coherencia con las recomendaciones realizadas, se ha implantado un sistema de control de calidad con un seguimiento especial de las publicaciones y sus traducciones de todos los documentos elaborados.

*Herramienta 3: Un sistema de control de calidad para recopilar datos desglosados por sexo y con perspectiva de género*

En 2021 se desarrolló un sistema de control de calidad relacionado con la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos, que se presentó a los equipos en enero de 2022. Este sistema tiene como objetivos:

- Garantizar la recopilación de datos y la creación de “evidencias” para completar los indicadores sobre el tratamiento de la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género por componente.
- Aclarar el tipo de información necesaria para completar los indicadores cuantitativos y desglosados por género, así como los indicadores cualitativos que se relacionan con las recomendaciones/reuniones que tratan el tema de la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género.

El sistema de control de calidad ofrece una herramienta adicional (inspirada en el marcador de género de la OCDE) que tiene como objetivo medir el grado de incorporación de la perspectiva de género en determinadas actividades del proyecto, tomando como criterio de puntuación los 5 principios de transversalización de género<sup>166</sup>.

El establecimiento de un sistema de control de calidad para la validación de los entregables del proyecto asegurando que el enfoque de género ha sido registrado en el Manual de procedimientos.

*Herramienta 4: El proceso para promover la participación de las mujeres*

También se ha desarrollado un enfoque dirigido a promover la participación efectiva de las mujeres en la gestión y ejecución de las actividades a través de fichas que contienen recomendaciones específicas para cada uno de los objetivos del proyecto, que son<sup>167</sup>:

---

165 Ver documento sobre los principios del lenguaje inclusivo del proyecto en el anexo 2.

166 Ver el sistema de control de calidad para medir la integración del enfoque de género en el proyecto en el anexo 3.

167 Véase el enfoque para la promoción de la participación de las mujeres en el anexo 4.

- Mujeres en el equipo de gestión del proyecto.
- Mujeres en las reuniones de coordinación de los grupos de trabajo con las instituciones, organismos y organizaciones asociadas del proyecto.
- Mujeres en los asistentes técnicos.
- Mujeres como ponentes, moderadoras y reporteras en eventos.
- Mujeres como beneficiarias de actividades.
- Mujeres en las herramientas de comunicación.

Tabla 25: Fichas del proyecto para el fomento de la participación de la mujer

En la práctica, el proyecto ha puesto en marcha medidas específicas para movilizar a las mujeres en las actividades como expertas y ponentes, en particular mujeres con experiencia en el campo de la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género. El proyecto también ha realizado esfuerzos para involucrar a las mujeres como participantes en los eventos, invitándolas directamente o indicando en las invitaciones la importancia de involucrar a mujeres en representación de las organizaciones e instituciones invitadas.

Además, las acciones relativas a la visibilidad de la mujer en las herramientas de comunicación se presentarán en el apartado 8.3.6.

*Herramienta 5: Establecimiento de una base de datos con experiencia en la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género*

La base de datos del proyecto se enriqueció en 2020 y se actualizó en 2021 mediante la integración de mujeres expertas en los campos de la interseccionalidad de la discriminación o la igualdad de género, que son independientes o trabajan en instituciones asociadas y otras instituciones u organizaciones nacionales e internacionales (las OSC, las Naciones Unidas, organismos de cooperación, etc.). El objetivo de esta base de datos era registrar y reunir conocimientos sobre la interseccionalidad de la discriminación en los eventos organizados por el proyecto, así como contribuir a una mayor difusión de las acciones del proyecto y a la invitación de mujeres como participantes.

**B. Buenas prácticas para integrar la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género en la realización de actividades**

Desde la concepción y el lanzamiento del proyecto se ha producido un claro cambio en el tratamiento de la interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género y la igualdad de género. Aunque el proyecto integró en su título “la dimensión de género” y prevé el fortalecimiento de este enfoque en varios momentos, no se había planificado el tratamiento de la interseccionalidad de la discriminación. En efecto, las primeras referencias sobre la discriminación contra las mujeres migrantes se referían exclusivamente a la discriminación sexista y a cuestiones relativas al enfoque de género, y a la participación de las mujeres. Sin embargo, tras una reflexión del equipo técnico y de los asociados del proyecto, las recomendaciones para profundizar en la interseccionalidad de las discriminaciones se han incrementado y los esfuerzos se han dirigido hacia la movilización de expertos para fortalecer el conocimiento sobre cómo abordar el tema.

Las buenas prácticas aplicadas por el proyecto en el campo del tratamiento de la discriminación interseccional se pueden resumir de la siguiente manera:



*Buena práctica 1. Los testimonios de mujeres migrantes participantes en los eventos, la visibilización de la interseccionalidad de la discriminación*

Aunque el objetivo del proyecto eran las instituciones, las OSC y los medios de comunicación, y no directamente la población migrante, estos últimos tuvieron la oportunidad de participar en determinadas actividades como el “taller de sensibilización para la puesta en marcha del plan de comunicación institucional organizado en Ait Amira en septiembre de 2021”, “el encuentro entre autoridades locales, asociaciones y expertos de Murcia y los de la región de Souss Massa, también celebrado en Ait Amira en noviembre de 2021” o “el encuentro entre profesionales de los medios de comunicación y migrantes en Marruecos en torno al tema: ¿cómo convivir con inmigrantes en Marruecos? celebrada en diciembre de 2021 en Tánger”. En efecto, los testimonios de mujeres migrantes en estos espacios han permitido evidenciar la discriminación a la que se enfrentan como mujeres y migrantes y que afecta particularmente el acoso en espacios públicos, así como la atención médica en lo que respecta a los servicios de salud sexual y reproductiva, especialmente para mujeres embarazadas y mujeres en situación de vulnerabilidad. Los testimonios también permitieron evidenciar los incumplimientos en cuanto a la consideración de las necesidades específicas de las mujeres migrantes por parte de las políticas públicas así como la ausencia de cobertura mediática del tema.

*Buena práctica 2: La movilización de conocimientos y el intercambio de experiencias sobre la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género en los eventos*

Se ha realizado un gran esfuerzo en cuanto a la previsión, identificación y movilización de instituciones, organizaciones y asociaciones que integran la interseccionalidad de la discriminación o la igualdad de género en su trabajo durante los eventos organizados por el proyecto sobre diferentes temáticas relacionadas con la lucha contra el racismo y la xenofobia.

Así, durante el intercambio se movilizó el Servicio de Atención y Orientación a víctimas de discriminación racial o étnica del Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica en España “Experiencias españolas de trabajo en red y cooperación para luchar contra la discriminación racial o étnica, el racismo o la xenofobia”, celebrada el 28 de abril de 2021. La presentación de este servicio permitió mostrar un mecanismo público regional para la identificación y atención de la discriminación interseccional. En efecto, el servicio ha presentado cómo aborda la interacción entre el género y otros aspectos de la identidad (como la etnia, la posición social, la religión o la discapacidad) a partir del registro de otras “características personales” o “motivos de discriminación” que pueden interactuar en la situación analizada en la fase de recogida de datos. También demostró cómo tratar a una persona identificada como víctima de discriminación interseccional: a) prestando especial atención a la vulnerabilidad añadida por características personales que interactúan o se entrecruzan (por ejemplo, la raza o etnia y el género) y b) adaptar la metodología de respuesta e intervención a las necesidades de las víctimas, y c) tratar de aplicar los estándares europeos e internacionales sobre interseccionalidad.

Además, Equinet, la red europea de igualdad participó en el seminario *online* “Organismos de promoción de la igualdad en Europa: funciones y desafíos”, celebrado el 12 de marzo de 2021. Su presentación permitió destacar las acciones realizadas por los organismos de igualdad en Europa en materia de igualdad de género y lucha contra la discriminación interseccional (por raza, etnia y sexo), para dar pistas en la identificación de este tipo de discriminación y la mejora de asistencia a las víctimas y mostrar la importancia del fortalecimiento institucional en el tema. A continuación de este seminario, el grupo de trabajo conjunto del componente 1, que trabaja el marco legislativo en materia de discriminación, tiene previsto integrar la experiencia de Equinet en su trabajo de reflexión para abordar el tema de la interseccionalidad de la discriminación.



Finalmente, la “Jornada de estudio sobre el intercambio de experiencias en el ámbito de la legislación contra la discriminación, en particular la discriminación racial: ¿Cuáles son las buenas prácticas?”, celebrada el 31 de marzo de 2022, incluyó una presentación específica sobre el tratamiento legislativo de la discriminación interseccional por raza, etnia y género. Esta presentación permitió a los participantes remontarse al origen del concepto, conocer el tratamiento de esta discriminación dentro de las Naciones Unidas y los marcos regionales de Europa y América del Sur, así como presentar casos de sentencias que han reconocido la discriminación múltiple e interseccional. El encuentro, que tuvo como objetivo presentar experiencias internacionales en la prevención y lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación, y establecer recomendaciones para el marco normativo marroquí, proporcionó una plataforma *online* que permitió recopilar datos sobre la implicación de todas las instituciones marroquíes en la lucha contra la discriminación interseccional, y enfocarse en el papel que podría tener la APALD en este sentido.

*Buena práctica 3: Investigación sobre el tratamiento jurídico de la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género.*

Los esfuerzos del proyecto también se han centrado en la investigación y el estudio del tratamiento de la discriminación interseccional en diferentes contextos así como la importancia de integrarla en los discursos y en las medidas de la defensa legislativa en Marruecos para luchar contra la discriminación y el racismo.

El informe sobre “el análisis de las normas y recomendaciones de los organismos internacionales, regionales y de la Unión Europea en la lucha contra la discriminación de la población migrante, el racismo y la xenofobia”, elaborado en 2020, incluía en su argumentación referencias a la interseccionalidad de la discriminación así como a la discriminación por razón de sexo. En efecto, el informe analizó la norma internacional de protección de la población migrante contra la discriminación, el racismo y la xenofobia evaluando las debilidades y fortalezas de los mecanismos aplicados por los países afectados por el estudio, integrando el tratamiento de este tipo de discriminación en las directivas de la Unión Europea así como en las resoluciones del Parlamento Europeo. Además, el informe analizó los marcos legales en la lucha contra la discriminación de género en los países estudiados.

Por otra parte, el informe del “Análisis comparativo de las encuestas sobre discriminación en Europa y Canadá (realizado en 2021)”, que formaba parte de un punto de referencia para el modo de realización de una encuesta similar en Marruecos, también ha considerado la discriminación por diversos motivos, entre ellos la discriminación interseccional. En efecto, este estudio, que pretendía comparar la concepción de discriminación dentro de las encuestas realizadas en Europa y Canadá, incluyó en la selección de estas encuestas aquellas que integraban el procedimiento para tratar la discriminación interseccional, prestando especial atención a la delimitación y sobrerrepresentación de las minorías que corren el riesgo de ser discriminadas, incluidas las mujeres de estos grupos. El estudio también permitió hacer recomendaciones para integrar la discriminación interseccional en las encuestas, de la siguiente manera: a) incluir el tema en el cuestionario y establecer vínculos entre las preguntas para cruzar las dimensiones de la discriminación; b) se recogen análisis de experiencias concretas de discriminación observando la activación de los diferentes motivos de discriminación.

### **8.3.3. Desarrollo de competencias sobre la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género**

El desarrollo de competencias ha sido contemplado por varios componentes del proyecto (componente 3 destinado a instituciones públicas, componente 4 a la sociedad civil y componente 5 a los periodistas),



así como por el eje 3 del PAG relativo a la formación y por un eje transversal en conexión con el fortalecimiento de las capacidades de los equipos técnicos del proyecto.

Las acciones de desarrollo de competencias se llevaron a cabo a través de sesiones específicas en torno al tema de la integración del enfoque de género, así como en cursos de formación relacionados con la lucha contra el racismo y la xenofobia que incluyeron el tema de la discriminación interseccional. Se organizaron cinco categorías de sesiones de desarrollo de competencias, que son las siguientes:

*Desarrollo de competencias 1: formación del equipo técnico y asociados del proyecto en el enfoque de género e interseccionalidad*

El equipo y las instituciones asociadas del proyecto se beneficiaron de actividades de formación sobre igualdad de género (un total de 43 horas) que se organizaron en torno a los siguientes temas:

- Introducción al enfoque de género (octubre 2019).
- El enfoque de género en la ejecución del proyecto (julio 2020).
- Planificación e inclusión en el presupuesto con perspectiva de género (octubre de 2020).
- Seguimiento y evaluación con perspectiva de género (febrero de 2021).

La cuestión de la interseccionalidad de las discriminaciones se abordó por primera vez durante el taller de julio de 2020, lo que ayudó a fomentar el interés por abordar este tema con mayor profundidad. Así, el tema fue considerado como una de las prioridades de formación por el 83 % de las personas que respondieron un cuestionario compartido por la unidad de gestión de proyectos en el último trimestre de 2020, relativo a la identificación de necesidades de formación.

Actualmente, la interseccionalidad de las discriminaciones se ha integrado en las acciones de desarrollo de competencias para los equipos técnicos y los asociados del proyecto. Una primera aproximación al tema se produjo durante la organización de 8 sesiones de *coaching* organizadas entre enero y abril de 2021 (2 horas por sesión, 16 horas en total), que permitieron a los participantes construir y desmontar los conceptos básicos sobre los siguientes temas:

1 21 de enero	2 18 de febrero	3 04 de marzo	4 25 de marzo	5 31 de marzo	6 15 de abril	7 21 de abril	8 29 de abril
El juego de la igualdad.	Roles femeninos y masculinos y el uso y distribución del tiempo.	Obstáculos a la participación de las mujeres en el espacio público.	Masculinidad.	Estereotipos sexistas y discriminatorios.	Comunicación con perspectiva de género.	La violencia contra las mujeres.	La interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género.

Tabla 26: Programa y temas de las sesiones de *coaching* en la promoción de la igualdad de género

*Desarrollo de competencias 2: La integración de la discriminación interseccional en una formación sobre racismo para equipos técnicos y asociados*

El ciclo formativo “Prevenir, identificar y combatir el racismo, la discriminación racial y la xenofobia contra mujeres y hombres migrantes en Marruecos”, desarrollado por la Universidad de Salamanca entre mayo y julio de 2021 de forma *online* (30 horas en total) abordó la temática de la interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género de manera transversal y en diferentes momentos.



Esta formación, que tuvo como objetivo fortalecer las capacidades de los equipos y asociados en temas relacionados con el racismo y la xenofobia, permitió presentar a los participantes el origen del concepto de “interseccionalidad”, las diferencias entre discriminación múltiple e interseccional, la integración de la cuestión en la Declaración de Durban y el enfoque del Consejo de Europa. También contribuyó a identificar casos de discriminación interseccional (a través de ejemplos) y a discutir enfoques y problemas para tratar el tema. Finalmente, permitió mostrar la importancia de recopilar, presentar y analizar datos para identificar y abordar la discriminación interseccional en el proceso de construcción de políticas públicas.

### *Desarrollo de competencias 3: La integración de la discriminación interseccional en los cursos de formación sobre racismo para las instituciones públicas*

El componente 3 del proyecto, que está relacionado con el desarrollo de capacidades de las instituciones públicas, contribuyó a la integración de la interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género y la igualdad de género, en las herramientas de formación, así como en la conducción de las sesiones que se han realizado<sup>168</sup>.

Por consiguiente, un plan de formación destinado a formadores (agentes y servidores públicos) que se han beneficiado de la formación en 2021-2022, con el objetivo de profundizar en las áreas de prevención y lucha contra el racismo y la xenofobia hacia la población migrante, ha integrado en su contenido la interseccionalidad de la discriminación y de los datos desglosados por género. En términos de contenido, el conjunto de módulos aborda directa o indirectamente la interseccionalidad de la discriminación y destaca la situación específica de las mujeres migrantes. El módulo 2 desarrolla en detalle la cuestión de la interseccionalidad desde el punto de vista jurídico, describiendo cómo los tratados internacionales abordan el tema y proponiendo ejercicios prácticos sobre la discriminación a la que se enfrentan las mujeres migrantes.

Además, en el marco de la puesta en marcha de 10 proyectos piloto con centros educativos liderados por estudiantes (2022), que tienen como objetivo sensibilizar, prevenir y luchar contra la discriminación racial, se prestó especial atención al enfoque de género<sup>169</sup>. A través de juegos-debates y talleres, alumnos, niñas y niños, nacionales y extranjeros, trabajaron en la deconstrucción de los roles sociales de género y la convivencia en torno a temas como “¿pueden las niñas y los niños jugar a los mismos juegos?” o “¿los profesores tratan a los niños y niñas por igual?”. En los talleres también se abordó la deconstrucción de estereotipos sexistas (especialmente en el tema de la resistencia física de los hombres). Como continuación del trabajo, se planean métodos específicos para profundizar en la interseccionalidad de la discriminación.

### *Desarrollo de competencias 4: La integración de la discriminación interseccional en las formaciones sobre racismo hacia las OSC*

En el marco del componente 4, una formación para las organizaciones de la sociedad civil sobre racismo, xenofobia y discriminación racial, realizada en el 2022, contribuyó a deconstruir estereotipos racistas y sexistas, promover los valores de igualdad de género y abordar la discriminación específica a la que se enfrentan las mujeres centrándose en la interseccionalidad de la discriminación. Esta formación también contribuyó a la participación equitativa de mujeres y hombres.

168 “Promover y fortalecer las competencias de las administraciones públicas: asistencia social, comunidad educativa (alumnos, docentes, personal no docente, padres y madres de alumnos), justicia (jueces, fiscales y operadores de justicia), fuerzas del orden (policías y efectivos de la gendarmería real) y la salud, en materia de prevención del racismo y la xenofobia”.

169 Los 10 centros están ubicados en las regiones de Tánger-Tetuán-Alhucemas; La Oriental; Casablanca-Settat.



### *Desarrollo de competencias 5: Integrar la interseccionalidad de la discriminación en la formación de periodistas sobre el racismo*

Se ha programado una formación específica para periodistas (componente 5), pero aún no se ha organizado. Sin embargo, el grupo de periodistas se benefició de varias sesiones de intercambio a lo largo del periodo de ejecución del proyecto, en las que se abordó la integración del enfoque de género y la interseccionalidad de la discriminación en la información de los medios de comunicación.

#### **8.3.4. La interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género en la gestión administrativa y de recursos humanos**

Un total de 30 personas, incluidas 15 mujeres, forman parte del equipo del proyecto. Estas se encuentran entre el equipo técnico de la Unidad de Gestión del Proyecto (UGP), la asistencia técnica (AT) contratada a corto plazo y de forma transversal, y los recursos permanentes dentro de la AECID, la FIIAPP, el OBERAXE, el CNDH y el MDCMRE.

Las mujeres también han estado muy presentes en los puestos de toma de decisiones. En efecto, desde septiembre de 2020 la coordinación de la UGP está a cargo de una mujer, quien cuenta con las competencias y experiencia en el enfoque de género (aunque este no fuera un criterio preestablecido en los términos de referencia del cargo). Además, las mujeres ocupan puestos de decisión a nivel de la FIIAPP y el OBERAXE.

Todo el equipo técnico y asociados participaron en las jornadas de formación organizadas por el proyecto sobre la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género y adquirieron los conocimientos necesarios para que se tenga en cuenta la interseccionalidad de la discriminación en su nivel.

Además, tres asistentes técnicas de género (abril-noviembre 2019, mayo 2020-junio 2021 y junio 2021-junio 2022), representadas por mujeres, fueron las responsables del desarrollo, la ejecución y el seguimiento del plan de acción (PAG), para llevar a cabo realizaciones y desarrollar y garantizar la implementación de herramientas para promover la discriminación interseccional y la igualdad de género (listas de verificación, lenguaje inclusivo, enfoque de participación de las mujeres, etc.).

En este contexto, se ha implementado una dinámica de trabajo colaborativo entre los responsables de los componentes (en particular los integrantes de la UGP, la FIIAPP, el OBERAXE y el CNDH), el punto focal de género y la asistencia técnica de género. Esta colaboración se refleja, en primer lugar, en la integración de la discriminación interseccional y la igualdad de género en los documentos de planificación del proyecto a nivel macro (planificación anual, planificación mensual, etc.) y, posteriormente, a nivel de actividad. En efecto, se ha sistematizado la integración transversal de la discriminación interseccional y la igualdad de género a nivel del diseño y ejecución de actividades (notas marco y productos) y se ha puesto en marcha un circuito de validación, en el que participan el punto focal de género y la asistencia técnica de género. Además, también se consideró la integración del enfoque de género como criterio de control de calidad para la validación y pago de los entregables.

Por otra parte, y con el fin de garantizar que los expertos individuales y los asistentes técnicos contratados para la ejecución de las actividades tengan competencias específicas en materia de igualdad de género, se decidió incluir en los términos de referencia de las licitaciones el requisito de tener conocimientos sobre el tema. Sin embargo, la práctica ha puesto de manifiesto el conocimiento y la aplicación del enfoque de género por parte de estos expertos de acuerdo con los principios del proyecto, ya que muchas veces el tema no se trató realmente o se presentó de manera superficial.



Finalmente, el proyecto cuenta con un manual de procedimientos internos que integra el enfoque de género en los diferentes niveles. En primer lugar, describe el papel de la asistencia técnica de género e incorpora la promoción de la igualdad de género en los principios que guiaron el diseño del manual, y más concretamente en los procedimientos de gestión de actividades, el control de calidad de género para la validación de entregables y medidas específicas para facilitar la conciliación familiar.

### 8.3.5. Integración de la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género en el sistema de seguimiento y evaluación

El sistema de seguimiento y evaluación del proyecto se desarrolló y enriqueció siguiendo los principios de abordar la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género y mediante una estrecha colaboración entre los asistentes técnicos de seguimiento (que también debían tener conocimiento del enfoque de género) y la asistencia técnica de género.

El principal resultado de esta colaboración se ha traducido en la construcción de un sistema de seguimiento caracterizado por: a) indicadores cuantitativos, que contemplan la promoción del 50 % de mujeres en todas las actividades, y b) indicadores cualitativos, relativos a la forma en que se aborda la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género.

El sistema de seguimiento se ve reforzado por una herramienta de control de calidad que aborda el proceso de garantizar la recopilación de datos y las evidencias para el cumplimiento de los indicadores en términos de enfoque de género (y que se ha presentado en detalle en el apartado 8.2.2.). Además, se ha incluido una sección de “vigilancia de género” en los boletines semanales e informes de seguimiento, con el fin de garantizar la visibilidad de las acciones llevadas a cabo en términos de la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género.

Por otra parte, la evaluación intermedia del proyecto, que se llevó a cabo entre septiembre y noviembre de 2021, se elaboró siguiendo los principios de las evaluaciones con perspectiva de género y al final hizo las siguientes recomendaciones:

Recomendación general	Recomendación específica
<i>Recomendación de formación 2</i>	Garantizar que los materiales y herramientas de formación aborden la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género
<i>Recomendación 3 sobre la capitalización del trabajo de las OSC</i>	Priorizar acciones a favor del <i>empoderamiento</i> de las mujeres migrantes y sus organizaciones para los proyectos beneficiarios del fondo de apoyo.
<i>Recomendación 5 sobre la incorporación de la perspectiva de género en los productos</i>	Involucrar a la asistencia técnica de género y al punto focal de género en todas las actividades desde el principio. Indicar en todos los documentos la integración del enfoque de género y los derechos humanos y que de no hacerlo, los productos no serán válidos. Exigir la competencia con el enfoque de género en la selección de equipos expertos, equipos, asistencia técnica o sociedades de estudios, Reservar un momento estratégico para revisar los productos desde una perspectiva de género (no al final) para que se puedan incorporar recomendaciones y hacer modificaciones.

Tabla 27: Recomendaciones de la evaluación intermedia del proyecto en cuanto a la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género



También se realizará una evaluación final antes de la fecha de finalización del proyecto (prevista para agosto de 2022) siguiendo el mismo enfoque y principios de transversalización de género en los criterios de evaluación, y cuyas recomendaciones permitirán reorientar los logros del proyecto, en lo que respecta a la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género.

### 8.3.6. La integración de la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género en el componente de comunicación

#### Plan de comunicación institucional y principios de género

El proyecto cuenta con un Plan de Comunicación Institucional el cual fue desarrollado siguiendo los principios de integración de la perspectiva de género, en concordancia con el eje 6 del Plan de Acción de Género, que se refiere al componente de comunicación. La ejecución de la segunda fase del Plan de Comunicación Institucional (2021) contó con el apoyo del punto focal de género de la Unidad de Gestión del Proyecto en dos talleres organizados respectivamente en julio y diciembre de 2021. Este apoyo se caracterizó por una presentación de las herramientas y principios del proyecto para integrar la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género en relación con la comunicación.

- Promoción de la participación equitativa entre mujeres y hombres durante los eventos y las acciones de comunicación.
- Énfasis en los testimonios de las mujeres y la experiencia de las mujeres, especialmente de las mujeres migrantes, en los mensajes difundidos.
- Luchar contra la no reproducción de estereotipos de género en los mensajes de comunicación difundidos.
- Producción de mensajes de comunicación con lenguaje inclusivo.

Tabla 28: Principios de transversalización de género en el componente de comunicación del proyecto

Se aseguró una vigilancia de género en la producción de soportes de medios (historias, videos, *podcast*, etc.), el sitio web y los documentos visuales del proyecto (folleto, disposición gráfica, etc.). En efecto, se prestó especial atención a la visibilización de las mujeres, al uso de un lenguaje inclusivo y a la deconstrucción de discriminaciones y estereotipos que afectan de manera específica a las mujeres migrantes. Estos diferentes soportes de medios están disponibles en Facebook: <https://www.facebook.com/VESD20>, Instagram: <https://www.instagram.com/v.e.s.d/> y Twitter: [https://twitter.com/vesd\\_](https://twitter.com/vesd_)

Además, con motivo del Día Internacional de los Derechos de la Mujer, en marzo de 2022, también se elaboraron y difundieron materiales específicos sobre la promoción de la lucha contra la interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género, así como sobre la experiencia colectiva de las mujeres de convivir.



Diseño del vídeo de animación sobre la interseccionalidad de la discriminación:  
<https://www.facebook.com/VESD20/videos/1015081602725873>

Entrada sobre la celebración del Día Internacional de los Derechos de la Mujer destacando las historias de mujeres que han abordado el tema de la discriminación interseccional:  
<https://www.facebook.com/VESD20>

Historia sobre la experiencia colectiva de las mujeres y la convivencia:  
<https://www.facebook.com/VESD20/videos/661954841590727>

Tabla 29: La interseccionalidad de la discriminación y la promoción de la igualdad de género en la historia y el vídeo de animación desarrollado con motivo del Día Internacional de los Derechos de la Mujer 2022

Por ello la recogida de testimonios de mujeres fue, por lo tanto, una prioridad y siempre se pidió a la asistencia técnica y a las empresas cinematográficas que prestaran atención a la grabación de las voces de las mujeres. Así, los testimonios de mujeres han sido sistemáticamente recogidos e integrados en los medios de comunicación, como el ejemplo de los *podcast* sobre convivencia para migrantes en Marruecos o el vídeo de sensibilización sobre el taller de Ait Amira (noviembre 2021) (disponible en Facebook, Instagram y Twitter).

### Grupo de medios de comunicación

Como parte del componente 5 del proyecto, se formó a un grupo integrado por periodistas, mujeres y hombres, de los medios tradicionales y digitales con base en Marruecos, Francia y Senegal, con el objetivo de involucrarlos en la reflexión sobre la cobertura mediática de la migración. El grupo también tiene como objetivo movilizar a personas expertas en el desarrollo de productos destinados a abordar el tratamiento mediático de la migración como una forma de prevenir el racismo y la xenofobia.

La integración del enfoque de género dentro de este grupo se aseguró, en primer lugar, a través de la participación de las mujeres (como beneficiarias y partes interesadas) y, posteriormente, fomentando la identificación de mensajes que luchen contra las desigualdades de género, y en particular sobre la interseccionalidad de la discriminación.

El grupo de trabajo sobre los medios de comunicación participó en varios encuentros e intercambios que permitieron enriquecer su reflexión e integrar de manera transversal las experiencias vividas por las mujeres migrantes, que son:

Reuniones/intercambios	Integración de los principios de género del proyecto
Primera reunión del grupo, septiembre de 2019	Una mujer marroquí afincada en París y cocreadora de una banda señalada contó el día a día de una mujer senegalesa, con el objetivo de visibilizar las experiencias de las mujeres.



Reuniones/intercambios	Integración de los principios de género del proyecto
<i>Intercambio “migraciones y medios”, diciembre 2020</i>	Este intercambio, organizado en el marco de la comisión 5 con el objetivo de promover un foro para compartir experiencias sobre la mejora de la cobertura periodística y mediática de la migración, también benefició al grupo de medios de comunicación. En este marco, un proyecto desarrollado por el Observatorio de la Islamofobia en los Medios de España, dedicado al análisis riguroso de cómo se cubre la información sobre el islam y las comunidades musulmanas en los medios de comunicación españoles, presentó la forma en que los medios de comunicación en España están realizando malas prácticas en el trato a las mujeres musulmanas y la islamofobia de género. El intercambio también contó con la presentación del proyecto “Inmigracionalismo” de la ONG Red Acoge, que puso de manifiesto la falta de información que haga referencia o que tenga en cuenta la situación de las mujeres migrantes así como el hecho de que los medios de comunicación no representan la realidad y diversidad de los procesos migratorios de las mujeres <sup>170</sup> .
<i>Dos encuentros sobre la cuestión del “otro” y la diversidad en los medios tradicionales, junio 2021</i>	Estos encuentros movilizaron a mujeres periodistas radicadas en Senegal y Francia, que trabajan específicamente sobre la discriminación contra las mujeres, y que hablaron sobre los discursos alternativos sobre migración en los medios, las dificultades de integración de las mujeres periodistas inmigrantes en Francia.
<i>Visita de estudio a España de funcionarios de la administración marroquí, profesionales de los medios de comunicación, el CNDH y otras instituciones, noviembre de 2021</i>	Esta visita permitió conocer la estrategia política por la igualdad y contra la violencia de género del municipio de Fuenlabrada y participar en una actividad contra la violencia de género con motivo de la jornada del 25 de noviembre, organizada por el Consejo Local de la Mujer del municipio.

Tabla 30: Reuniones e intercambios de grupos de medios que promovieron la participación de las mujeres (como interlocutoras) e incorporaron las experiencias de las mujeres

El trabajo del grupo ha dado lugar al establecimiento de recomendaciones sobre ética en el tratamiento mediático de la migración (septiembre 2021), que incluyen la lucha contra los estereotipos sexistas (y en particular hacia las mujeres migrantes), el fortalecimiento de la visibilidad de las mujeres en el movimiento (incluidas las diferencias de género en las causas y consecuencias de la migración), y la presentación de datos desglosados por sexo.

El grupo también colaboró en el desarrollo de un documental multimedia que tiene como objetivo comprender las razones de la persistencia de ciertas formas de discriminación y estereotipos contra los inmigrantes dentro de la sociedad marroquí. El documental multimedia también pretende volver al contexto histórico, cuestionando cuestiones comunes entre los países de origen, tránsito y recepción y proyectándose en las dinámicas artísticas y culturales de las diásporas africanas. Dedicó una línea de trabajo al tema de la discriminación capilar de las personas negras, así como a las técnicas de decoloración de la piel, elementos que afectan muy específicamente a las mujeres. La asistencia técnica de género participó en la reunión inicial preparatoria (marzo 2022) con el fin de compartir los principios de transversalización de género en la comunicación del proyecto y profundizar sobre cómo fortalecer la presentación de la interseccionalidad de las discriminaciones y la igualdad de género a través de los testimonios que se recogerán. Además de la inclusión de temas relacionados con la interseccionalidad de la discriminación, la producción de este documental multimedia también se preocupó por romper los estereotipos sexistas y racistas tradicionalmente reproducidos en los medios visuales, en particular evitando posicionar

170 Proyecto realizado en colaboración con la Fundación Al Fanar y el Instituto Europeo del Mediterráneo (IEMed), y con el apoyo del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE)



a las mujeres de piel negra en el rol de víctimas, así como en los roles tradicionalmente asignados a las mujeres.

### **Sensibilización sobre la convivencia, el racismo y la xenofobia**

Se acaba de poner en marcha (marzo de 2022) un taller de teatro del oprimido entre mujeres marroquíes y migrantes en colaboración con la Fundación Oriente-Occidente, cuyo objetivo es producir una obra que se representará en junio o julio como campaña de sensibilización sobre la convivencia, racismo y xenofobia. También se producirá un vídeo de la experiencia para su difusión.

#### **8.3.7. Desarrollar alianzas para promover la igualdad de género**

**El proyecto** llevó a cabo un trabajo de colaboración entre las OSC marroquíes que promueven la igualdad de género y las asociaciones y movimientos de mujeres migrantes en Marruecos para coordinar la integración de los derechos de las mujeres migrantes en las acciones de promoción de las asociaciones de mujeres migrantes.

Esta dinámica se puso en marcha el Día Internacional de la Mujer de 2022 a través de la organización de un seminario sobre la acción colectiva de las mujeres para combatir la desigualdad de género y la discriminación racial (celebrado el 10 de marzo en Rabat). Este seminario, que contó con la participación de representantes de la sociedad civil en la promoción de los derechos de las personas migrantes y de las mujeres en Marruecos, permitió debatir sobre la discriminación que sufren las mujeres migrantes en el país (discriminación interseccional, violencia, acceso a derechos, empoderamiento, etc.) y abrir el debate para fortalecer el trabajo colectivo. Este seminario también fue una oportunidad para presentar los avances del proyecto en la lucha contra la interseccionalidad de la discriminación.

Está previsto un seguimiento operativo para mayo de 2022 mediante la organización de un nuevo encuentro que tiene como objetivo apoyar y fortalecer los intercambios relacionados con temas de racismo, xenofobia y discriminación racial y desigualdades de género, especialmente hacia las mujeres migrantes en Marruecos. El objetivo es establecer un foro sostenible entre las actoras y los actores de la sociedad civil y los organismos nacionales de promoción de los derechos humanos.

Además, el proyecto movilizó a asociaciones o colectivos de mujeres en otros eventos, como acciones con migrantes en Ait Amira, y en eventos que involucraron a mujeres periodistas.

Finalmente, el proyecto también ha reunido la experiencia dentro de instituciones y organizaciones con buenas prácticas en cuanto a la integración del enfoque de género en el proyecto, y más particularmente en cuanto a la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género. Esta experiencia se compartió en las diversas reuniones, intercambios y eventos organizados a lo largo del proyecto, tanto en formato *online* como en presencial.



## 9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA FORTALECER EL TRABAJO SOBRE LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN Y LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO MIGRATORIO

El reconocimiento de las discriminaciones interseccionales por razones de raza, etnia y género es un tema cada vez más presente en los debates e instituciones a nivel internacional. En efecto, las instituciones, organizaciones y las OSC que trabajan en el campo del racismo integran en su reflexión la intersección con la igualdad de género, y viceversa, poniendo de manifiesto las dificultades específicas a las que se enfrentan las mujeres migrantes de un determinado origen racial y étnico, ante diversas cuestiones de integración en los países de acogida (salud, educación, empleo, alquiler, etc.) por su condición de mujer y migrante.

El proyecto “Convivir sin discriminación” ha realizado así un importante esfuerzo para recopilar y analizar las experiencias sobre el tratamiento de la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género a nivel internacional y enriquecer los debates sobre las formas de abordar este problema en Marruecos. En efecto, Marruecos cuenta con un marco normativo e institucional de referencia en materia de discriminación e igualdad de género, lo que constituye una oportunidad real para explorar y potenciar la intersección del enfoque de género en el campo de la discriminación y de la lucha contra el racismo y la xenofobia. Además, la operatividad de la APALD representa un plus.

Para fortalecer la reflexión sobre cómo abordar la discriminación interseccional, el proyecto reunió sobre todo conocimientos y buenas prácticas a nivel internacional y realizó un estrecho seguimiento para garantizar la integración de este tipo de discriminación en la ejecución de sus actividades (reflexiones de grupos de trabajo, formación, estudios, investigaciones, herramientas y soporte mediático sobre la lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación racial).

Además, el proyecto “Convivir sin discriminación” también cuestionó la forma en que las organizaciones de la sociedad civil que trabajan en igualdad de género y migración podrían trabajar juntas y cómo esto podría enriquecer el conflicto en Marruecos. Por otro lado, ha abierto un espacio propicio para la creación de sinergias para el trabajo colaborativo entre las asociaciones de los derechos de las mujeres y los movimientos de mujeres migrantes.

A pesar de los esfuerzos realizados por el proyecto para poner sobre la mesa el tema de la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género en Marruecos, en el ámbito de la discriminación y la lucha contra el racismo y la xenofobia, aún existen muchos retos. Están relacionadas en particular con la falta de datos interseccionales que permitan visibilizar el problema, por un lado, y con la ausencia de competencias y herramientas específicas sobre el reconocimiento y tratamiento de este tipo de discriminación, por otro.

En este contexto, y en base a los logros del proyecto “Convivir sin discriminación” en el ámbito de la lucha contra la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género, las siguientes recomendaciones



van dirigidas a las instituciones, las organizaciones y las OSC que estarían interesadas en dar continuidad al trabajo ya iniciado:

- Promover la integración de la lucha contra la discriminación interseccional a la que se enfrentan las mujeres migrantes en la operatividad de la APALD.
- Movilizar a las instituciones y organizaciones internacionales que trabajan en el campo de la interseccionalidad de la discriminación, en los intercambios y encuentros sobre migración, lucha contra el racismo y xenofobia.
- Fortalecer las competencias de las instituciones, organizaciones y las OSC sobre cómo recopilar y procesar datos relacionados con la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género.
- Promover la experiencia nacional en el campo de la interseccionalidad de la discriminación, la igualdad de género, la lucha contra el racismo y la xenofobia, y recabar conocimiento especializado internacional (cuando sea necesario).
- Favorecer la producción y análisis de datos que incrementen los diferentes factores de discriminación, integrando raza, etnia y género como principales motivos.
- Fomentar la participación de las mujeres migrantes en encuentros, intercambios y eventos organizados sobre los temas de migración, lucha contra el racismo, xenofobia y discriminación racial, y animarlas a que se pronuncien.
- Mejorar la cobertura mediática de la migración, la lucha contra la discriminación racial y la xenofobia, y la igualdad de género, destacando los testimonios de mujeres y experiencias de discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género.
- Fortalecer el trabajo colaborativo entre las asociaciones de derechos de las mujeres en Marruecos y los movimientos de mujeres migrantes porque comparten objetivos comunes.

Finalmente, se fomenta el uso de un lenguaje inclusivo y con perspectiva de género como herramienta para promover la igualdad de género y la visibilidad de las mujeres en todos los contextos.



## 10. ANEXOS

### ANEXO 1. LISTAS DE VERIFICACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

El objetivo de las listas de verificación es proporcionar a los asociados del proyecto “Convivir sin discriminación” una herramienta para garantizar la integración del enfoque de género en la ejecución del proyecto en las siguientes 9 áreas:

1. Diseño y desarrollo de los términos de referencia (TDR).
2. Elaboración de estudios e investigaciones y en la realización de tareas de asistencia técnica.
3. Diseño e impartición de formación.
4. Diseño y organización de seminarios, conferencias o talleres.
5. Diseño y organización de viajes de estudio.
6. Elaboración de guías de sensibilización y cajas de herramientas en la lucha contra la discriminación y la prevención del racismo y la xenofobia.
7. Definición y preparación de adjudicaciones de subvenciones.
8. Diseño de proyectos piloto.
9. Campañas y herramientas de comunicación y sensibilización.

Cada lista ofrece recomendaciones para tener en cuenta **la integración del enfoque de género de acuerdo con los principios básicos adoptados por el proyecto**. Como recordatorio, estos principios son:

- La integración de *la interseccionalidad* (intersección) entre discriminación racial/étnica y de género como eje transversal de las acciones contra el racismo, la xenofobia y la discriminación racial (que es el principal tema de intervención del proyecto).
- La recopilación y el análisis sistemáticos de datos cuantitativos desglosados por sexo y datos cualitativos con perspectiva de género.
- Promoción de la participación de la mujer (el 50 %) en todas las actividades del proyecto.
- El fortalecimiento continuo de las capacidades de los equipos técnicos y asociados del proyecto en términos del enfoque de género.
- Uso de lenguaje inclusivo.

Cada lista tiene una columna a la derecha para marcar si se ha realizado o no la incorporación de la perspectiva de género de acuerdo con la recomendación propuesta. Si esto no se puede garantizar, se recomienda añadir la causa en el apartado de “comentarios” (en la parte inferior de cada tabla) para permitir posteriormente una evaluación de las posibles dificultades.



**LISTA DE VERIFICACIÓN 1: INTEGRACIÓN TRANSVERSAL DE GÉNERO EN EL DISEÑO Y DESARROLLO DE LOS TÉRMINOS DE REFERENCIA (TDR)**

ETAPAS	RECOMENDACIONES	VERIFICACIÓN DE LA ACCIÓN	
		√ Sí	√ No
<b>GLOBAL</b>	Utilice un lenguaje inclusivo en todos los documentos de los TDR.		
<b>Contexto</b>	Añadir referencias al marco normativo nacional o internacional sobre la promoción de la igualdad de género (cuando también se mencione el marco normativo sobre discriminación, derechos humanos, migración, etc.).		
<b>Metodología</b>	Añadir que la descripción de la metodología debe integrar el enfoque de género o el tratamiento de la interseccionalidad de las discriminaciones.		
	Explicar la necesidad de involucrar a grupos objetivo de ambos sexos, si la metodología exige prestar atención a un enfoque participativo.		
	Añadir la importancia de garantizar la participación de la mujer en formaciones, seminarios, congresos, etc.		
<b>Perfil y experiencia</b>	Incluir que el equipo o el consultor debe tener conocimiento y experiencia en el enfoque de género o en la interseccionalidad de la discriminación.		
	Añadir que se fomenten las solicitudes de mujeres o los equipos mixtos.		
<b>Difusión</b>	Garantizar el acceso de la oferta a conocimiento especializado en materia de enfoque de género o en la interseccionalidad de la discriminación.		
<b>Proceso de selección</b>	Garantizar la composición equitativa del comité de selección.		
	Garantizar la presencia de una o más personas con experiencia en el enfoque de género dentro del comité de selección.		
<b>Criterios de selección</b>	Introducir entre los criterios de selección una puntuación valorada para las candidaturas fomentando la paridad del equipo, la experiencia y la formación en género/interseccionalidad.		
	Introducir entre los criterios de selección una puntuación valorada de las propuestas integrando el enfoque de género en la oferta técnica/interseccional.		
<b>Comentarios:</b>			



**LISTA DE VERIFICACIÓN 2: INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE ESTUDIOS, INVESTIGACIONES O EN LA REALIZACIÓN DE TAREAS DE ASISTENCIA TÉCNICA (AT)**

ETAPAS	RECOMENDACIONES	VERIFICACIÓN DE LA ACCIÓN	
		√ Sí	√ No
<b>GLOBAL</b>	Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo.		
<b>El tema a tratar</b>	Incluir en el temario la interseccionalidad de la discriminación por raza/etnia y género.		
<b>Metodología</b>	Incluir en la investigación documental referencias sobre el tema de la promoción de la igualdad de género y la interseccionalidad de la discriminación.		
	Garantizar la investigación y la recopilación de datos desglosados por sexo y con perspectiva de género (cuantitativos y cualitativos).		
	Analizar los datos teniendo en cuenta las causas y consecuencias de la discriminación interseccional.		
	Incluir por igual a mujeres y hombres si es necesario tomar muestras.		
	Garantizar que el equipo a cargo de desarrollar la metodología tenga conocimiento y experiencia en herramientas de análisis de género/interseccionalidad.		
<b>Recopilación de datos</b>	Añadir/proponer indicadores/datos desglosados por sexo y con perspectiva de género en cuestionarios, encuestas, guías de grupos de discusión, etc.		
	Pensar en datos específicos/preguntas relacionadas con la discriminación experimentada por las mujeres/interseccionalidad.		
	Hacer preguntas sobre las opiniones y percepciones de hombres y mujeres sobre un tema prioritario para mostrar las tendencias por género.		
	Tomar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva y segura de mujeres y niñas.		
<b>Informe</b>	Redactar el informe, incluido el análisis de datos desglosados por sexo y con perspectiva de género.		
	Añadir información específica sobre mujeres/interseccionalidad de la discriminación.		
	Verificar que el análisis de género no se limite a un solo párrafo adicional, anexo o sección "mujeres".		
	Establecer recomendaciones específicas para mujeres migrantes/interseccionalidad de la discriminación.		
	Mostrar siempre los datos desglosados por sexo si el informe tiene tablas, estadísticas, figuras u otro tipo de herramienta.		
	Evitar ilustraciones con estereotipos sobre las mujeres y especialmente sobre las mujeres migrantes y mostrar diversidad (por ejemplo: género, edad, discapacidad, origen, etc.).		
<b>Difusión de la investigación</b>	Añadir instituciones, departamentos, asociaciones y otros organismos que trabajan en el campo de la igualdad de género entre los grupos destinatarios de la difusión.		
	Garantizar que la presentación del informe introduzca las conclusiones en materia de igualdad entre mujeres y hombres migrantes/interseccionalidad.		
	Promover la participación de las mujeres en la presentación de los resultados del informe.		
<b>Comentarios:</b>			



LISTA DE VERIFICACIÓN 3: INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL DISEÑO E IMPARTICIÓN DE LA FORMACIÓN			
ETAPAS	RECOMENDACIONES	VERIFICACIÓN DE LA ACCIÓN	
		√ Sí	√ No
<b>GLOBAL</b>	Garantizar un lenguaje inclusivo en todos los documentos presentados (programa, invitaciones, materiales de capacitación, etc.), así como en las presentaciones orales.		
<b>Desarrollo del programa de formación</b>	Añadir el desarrollo de competencias en materia de género/interseccionalidad en los objetivos del programa.		
	Integrar contenidos específicos sobre discriminación interseccional.		
<b>Enfoque del programa de formación</b>	Verificar que las herramientas propuestas tengan en cuenta el enfoque de género/interseccionalidad de la discriminación.		
	Garantizar que el enfoque de género/interseccionalidad sea abordado a nivel de ejercicios prácticos.		
	Garantizar que se compartan referencias sobre el enfoque de género y la interseccionalidad de género como apoyo pedagógico.		
<b>Preparativos logísticos</b>	Garantizar la participación equitativa de las mujeres en las sesiones de formación (al menos el 50 % de las mujeres).		
	Garantizar que la formación se programe en un lugar de acceso seguro y protegido, especialmente para las mujeres.		
	Considerar organizar la sala de formación para facilitar la participación igualitaria de mujeres y hombres. <i>Por ejemplo: los hombres y las mujeres se sientan juntos (mixtos). Evitar tener un diseño de sala que permita a las mujeres sentarse en la última fila.</i>		
<b>Animación</b>	Garantizar que el equipo de animación tenga conocimientos y competencias en materia de género/interseccionalidad.		
	Garantizar que el equipo de animación dé voz a mujeres y hombres durante la sesión.		
<b>Evaluación</b>	Garantizar que la evaluación del programa de formación contenga preguntas relacionadas con género/interseccionalidad así como un análisis del nivel de participación por sexo.		
<b>Comentarios:</b>			



LISTA DE VERIFICACIÓN 4: INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL DISEÑO Y ORGANIZACIÓN DE SEMINARIOS, CONGRESOS O TALLERES			
ETAPAS	RECOMENDACIONES	VERIFICACIÓN DE LA ACCIÓN	
		√ Sí	√ No
<b>GLOBAL</b>	Garantizar un lenguaje inclusivo en todos los documentos que se presenten (programa, invitaciones, folletos, informes, etc.) e intervenciones.		
<b>Desarrollo del programa</b>	Añadir una sesión/espacio al programa para promover la igualdad de género/interseccionalidad.		
	Garantizar que el enfoque de género/interseccionalidad sea tratado transversalmente en todas las presentaciones.		
	Garantizar que las contribuciones de las mujeres en relación con el tema destaquen en la elección de las intervenciones.		
	Garantizar una representación de género equilibrada entre presentadores, moderadores y facilitadores.		
<b>Logística y preparación</b>	Sensibilizar a las partes interesadas sobre la integración y el análisis de datos con perspectiva de género durante las intervenciones.		
	Garantizar la participación equitativa de género (el 50 % de mujeres) en el establecimiento de la lista de participación.		
	Garantizar que el número de azafatas y anfitriones esté equilibrado para evitar la imagen estereotipada de la mujer, si es necesario el apoyo externo.		
	Considerar los horarios y lugares para garantizar la participación de las mujeres.		
	Asegurarse de que la sala esté preparada para facilitar la participación igualitaria de mujeres y hombres. <i>Por ejemplo: hombres y mujeres se sientan juntos (mixtos). Evitar tener un diseño de sala que permita a las mujeres sentarse en la última fila.</i>		
<b>Desarrollo</b>	Garantizar la intervención de mujeres y hombres en los debates y en los espacios de discusión.		
<b>Actividad de seguimiento</b>	Garantizar que el informe de seguimiento de las actividades contenga propuestas en relación a género/interseccionalidad así como un análisis de participación por género.		
<b>Comentarios:</b>			



LISTA DE VERIFICACIÓN 5: INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL DISEÑO Y PREPARACIÓN DE VIAJES/VISITAS DE ESTUDIO			
ETAPAS	RECOMENDACIONES	VERIFICACIÓN DE LA ACCIÓN	
		√ Sí	√ No
<b>GLOBAL</b>	Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo en todos los documentos presentados como parte de la actividad (programa, invitaciones, etc.).		
<b>Preparación y desarrollo del programa</b>	Garantizar la integración del enfoque de género/interseccionalidad en el programa de visitas (incluso solicitando a las principales instituciones que incluyan una presentación sobre el tratamiento de la discriminación racial/étnica por razón de género o integrando una visita a una institución/ asociación que trabaja con mujeres migrantes).		
	Fomentar el intercambio de experiencias con aportaciones femeninas relacionadas con el tema en la elección de las visitas.		
<b>Logística</b>	Garantizar una representación de género equilibrada entre los participantes y los interlocutores.		
<b>Desarrollo</b>	Garantizar que las mujeres y los hombres participan en el intercambio, y que las mujeres sean visibles y participen en los debates y espacios de discusión.		
<b>Actividad de seguimiento</b>	Incluir en el informe de seguimiento las experiencias en la promoción de la igualdad de género/interseccionalidad así como un análisis a nivel de participación por género.		
<b>Comentarios:</b>			

LISTA DE VERIFICACIÓN 6: INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE GUÍAS Y CAJAS DE HERRAMIENTAS DE SENSIBILIZACIÓN EN LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA PREVENCIÓN DEL RACISMO Y LA XENOFOBIA			
ETAPAS	RECOMENDACIONES	VERIFICACIÓN DE LA ACCIÓN	
		√ Sí	√ No
<b>GLOBAL</b>	Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo en todo el contenido de las guías y herramientas.		
<b>Diseño de guías y caja de herramientas</b>	Especificar en el desarrollo de los términos de referencia que los documentos deberán abordar la discriminación interseccional.		
	Garantizar la disposición de expertos capacitados y experimentados para la integración sistemática del enfoque de género a lo largo del proceso de desarrollo del documento.		

>>



LISTA DE VERIFICACIÓN 6: INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE GUÍAS Y CAJAS DE HERRAMIENTAS DE SENSIBILIZACIÓN EN LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA PREVENCIÓN DEL RACISMO Y LA XENOFOBIA			
ETAPAS	RECOMENDACIONES	VERIFICACIÓN DE LA ACCIÓN	
		√ Sí	√ No
<b>Desarrollo de guías y caja de herramientas</b>	Referirse en la parte relativa a la referencia legislativa y normativa a los compromisos nacionales en materia de igualdad de género, y centrándose en la interseccionalidad de la discriminación.		
	Incluir sistemáticamente en el apartado de herramientas de sensibilización, prevención o recomendaciones, información y sugerencias para profundizar en la sensibilización y prevención de la interseccionalidad.		
	Explicar que las mujeres migrantes se enfrentan a la discriminación de manera diferente que los hombres debido a los roles de género establecidos y a las relaciones de poder.		
	Integrar el tratamiento de la interseccionalidad en la discriminación en la parte relativa a las medidas, puntos de vista y recursos para la atención a las víctimas de discriminación.		
	Analizar el valor añadido de las instituciones, organizaciones y asociaciones que trabajan para promover la igualdad de género en el apoyo a las mujeres migrantes víctimas de discriminación, incluida la discriminación interseccional, y proponer acciones de coordinación.		
	Estudiar las oportunidades que se pueden desarrollar con las autoridades locales para la lucha contra la discriminación interseccional, en consulta con el Organismo para la Equidad, Igualdad de Oportunidades y Enfoque de Género (IEECAG) y su integración en los PDR, PDP y CAP <sup>171</sup> .		
	Establecer recomendaciones específicas para las mujeres migrantes vinculándolas con la existencia de organizaciones, instituciones y asociaciones o servicios de apoyo específicos.		
	Capitalizar buenas experiencias en materia de discriminación interseccional por género, raza y etnia (en Marruecos e internacionalmente).		
	Cuando utilice datos (tablas, estadísticas, gráficos u otros), asegúrese de que estén desglosados por sexo y que estén acompañados de un análisis centrado en las causas y consecuencias de la discriminación interseccional.		
	Si se utilizan ejemplos de discriminación, testimonios o imágenes, garantizar la visibilidad de las mujeres migrantes, centrándose en la discriminación interseccional.		
	Evitar ilustraciones que contengan estereotipos sobre las mujeres migrantes y muestren diversidad (por ejemplo: género, edad, discapacidad, origen, etc.).		
	Verificar que el análisis de género no se limite a un solo párrafo adicional, anexo o sección “mujeres”.		
<b>Uso y difusión de guías y caja de herramientas</b>	Añadir instituciones, departamentos, asociaciones y otros organismos que trabajan en el campo de la igualdad de género entre los grupos destinatarios de la difusión.		
	Si organiza un evento para la presentación de documentos o una campaña, asegúrese de que las herramientas, mensajes y presentaciones incorporen el enfoque de género y que las mujeres sean invitadas a participar.		
<b>Comentarios:</b>			

171 PDR: Programa de Desarrollo Regional, PDP: Programa de Desarrollo de Provincias y Prefecturas, y Plan de actuación municipal: Programa de Acción Municipal



**LISTA DE VERIFICACIÓN 7: INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA DEFINICIÓN Y PREPARACIÓN DE ADJUDICACIONES DE SUBVENCIONES Y CONVOCATORIAS DE PROYECTOS<sup>172</sup>**

ETAPAS	RECOMENDACIONES	COMPROBACIÓN DE LA ACCIÓN	
		√ Sí	√ No
<b>GLOBAL</b>	Garantizar un lenguaje inclusivo en el documento que define las condiciones para la concesión de subvenciones y convocatorias de proyectos.		
<b>Aclaración del modo en que la concesión de subvenciones abordará el tema del enfoque de género</b>	Definir qué opción es la más adecuada para integrar el enfoque de género, es decir: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitando la integración del enfoque de género de manera transversal en todas las propuestas, o;</li> <li>• reservando un importe específico para propuestas concretas dirigidas a promover la igualdad de género o a luchar contra la interseccionalidad.</li> </ul> Combinar las dos opciones sería la opción más pertinente.		
	Si se opta por la segunda opción, se debe definir la línea concreta de financiación.		
<b>Elaboración del contenido de la convocatoria de proyectos</b>	Indique cómo la convocatoria de proyectos aborda el tema del enfoque de género/interseccionalidad de la discriminación.		
<b>Asistencia técnica para apoyar a las ONG en el desarrollo de propuestas</b>	Indicar en los términos de referencia para la contratación de esta asistencia técnica la necesidad de contar con competencias en el enfoque de género/interseccionalidad de la discriminación.		
<b>Criterios de selección de proyectos (dependiendo de la elección)</b>	Opción 1: Mencionar que todos los proyectos deben integrar el enfoque de género/interseccionalidad y explicar el enfoque metodológico que debe integrar: a) la lucha contra las desigualdades de género/interseccionalidad, b) la recopilación y análisis de datos desglosados por género, c) la participación y visibilidad de las mujeres (como objetivo, actora...), d) el uso de un lenguaje inclusivo y e) la prestación de servicios de expertos en materia de género. Estos criterios deben mencionarse en el sistema de puntuación.		
	Opción 2: Indicar que se apoyarán específicamente las propuestas centradas en la lucha contra la interseccionalidad de la discriminación/ igualdad de género. El enfoque metodológico de estas propuestas debe especificar: a) el análisis del problema/discriminación que más afecta a las mujeres migrantes (con datos cuantitativos y cualitativos), b) propuestas/acciones para luchar contra el problema identificado, c) la promoción de la participación y visibilización de las mujeres (como objetivo, actora...), d) el uso de un lenguaje inclusivo y e) la prestación de servicios de expertos en materia de género. Estos criterios deben formar parte del sistema de puntuación.		
	Establecer una puntuación adicional para las propuestas cuyas asociaciones candidatas acrediten experiencia en materia de género.		
<b>Difusión de la convocatoria</b>	Asegurar que los canales de difusión de la convocatoria garanticen el acceso de las asociaciones que trabajan en el ámbito de la promoción de los derechos de las mujeres y las mujeres migrantes.		
<b>Seguimiento y evaluación de la convocatoria de proyectos</b>	Realizar un análisis, posterior a la adjudicación de las subvenciones, sobre el contenido y metodologías de las propuestas presentadas y seleccionadas en términos del enfoque de género/interseccionalidad. Esto permitirá: a) identificar las brechas en la integración de la perspectiva de género en todos los proyectos presentados así como en las competencias de las asociaciones y b) identificar las áreas de apoyo necesarias para las propuestas seleccionadas durante la fase de ejecución.		
<b>Comentarios:</b>			

172 Esta actividad inicialmente prevista finalmente no se realizó



**LISTA DE VERIFICACIÓN 8: INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL DISEÑO DE PROYECTOS PILOTO<sup>173</sup>**

ETAPAS	RECOMENDACIONES	VERIFICACIÓN DE LA ACCIÓN	
		√ Sí	√ No
<b>GLOBAL</b>	Garantizar un lenguaje inclusivo en todos los documentos del proyecto.		
<b>Identificación</b>	Analizar el tema teniendo en cuenta el impacto diferenciado en mujeres y hombres/interseccionalidad.		
	Identificar la forma en la que el proyecto puede contribuir a reducir el problema.		
	Garantizar que las asociaciones candidatas tengan la experiencia para implementar actividades transversales para promover la igualdad de género/interseccionalidad.		
	Referirse al marco normativo nacional para la promoción de la igualdad de género para la descripción del contexto y la justificación.		
<b>Formulación</b>	Verificar que los objetivos y resultados integren la reducción de las desigualdades de género/lucha contra la interseccionalidad		
	Comprobar que se prevén medidas para garantizar un equilibrio de género en la participación de las actividades (el 50 %).		
	Garantizar que el proyecto incluya acciones de sensibilización de mujeres y hombres migrantes con el objetivo de transformar las relaciones desiguales de género.		
	Garantizar que las actividades incluyan intervenciones dirigidas a fortalecer el empoderamiento y la imagen de las mujeres migrantes.		
<b>Aplicación</b>	Garantizar una representación equitativa de mujeres y hombres en el equipo del proyecto y en los órganos de toma de decisiones.		
	Garantizar que el equipo del proyecto tenga competencias en materia de género/interseccionalidad de la discriminación.		
	Garantizar que el proyecto considere colaborar con expertos en enfoque de género (expertos independientes, las OSC, instituciones, etc.).		
<b>Presupuesto</b>	Asegurar que las actividades destinadas a transformar las relaciones desiguales de género, promover a las mujeres/combater la interseccionalidad cuenten con recursos económicos.		
<b>Seguimiento y evaluación</b>	Asegurar que el sistema de seguimiento y evaluación esté basado en indicadores de género o desglosados por sexo.		
<b>Comentarios:</b>			

173 Esta actividad inicialmente prevista finalmente no se realizó.



LISTA DE VERIFICACIÓN 9: INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS CAMPAÑAS Y HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN			
ETAPAS	RECOMENDACIONES	VERIFICACIÓN DE LA ACCIÓN	
		√ Sí	√ No
<b>GLOBAL</b>	Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo en todos los documentos de comunicación producidos de forma oral (anuncios publicitarios, radio, videoclips, etc.) y escrita (folletos, carteles, etc.).		
<b>Selección</b>	Garantizar que el experto en comunicación tenga la experiencia y las competencias en el enfoque de género.		
<b>Preparación</b>	Asegurar que la estrategia de comunicación integre la promoción de la igualdad de género/interseccionalidad como eje transversal.		
	Garantizar que todos los datos procesados se presenten y difundan desglosados por sexo.		
	Garantizar que el objeto de comunicación incorpore un discurso favorable a la igualdad de género/lucha contra la interseccionalidad de la discriminación.		
	Garantizar que la identificación de los canales de comunicación y difusión apoyen la igualdad de género.		
<b>Mensajes de comunicación</b>	Garantizar que los mensajes transmitidos promuevan la lucha contra la discriminación interseccional y la igualdad de género.		
	Garantizar que las imágenes combatan los estereotipos sexistas, incluso en términos de interseccionalidad.		
	Identificar las palabras clave para promover la lucha contra la discriminación interseccional y la igualdad de género.		
	Integrar testimonios de mujeres migrantes víctimas de la interseccionalidad de la discriminación.		
<b>Canales de comunicación</b>	Garantizar que el número de voces femeninas y masculinas en los anuncios de radio, reportajes, etc. sea equilibrado.		
	Garantizar la presencia igualitaria de mujeres y hombres como moderadores en las redes sociales.		
	Comprobar la eliminación de comentarios sexistas y racistas en las redes sociales.		
<b>Seguimiento y evaluación</b>	Asegurar que el sistema de seguimiento y evaluación del plan de comunicación mida el impacto de las actividades de comunicación sobre las mujeres y los hombres mediante indicadores.		
<b>Comentarios:</b>			



## ANEXO 2. LA INTEGRACIÓN DE UN LENGUAJE INCLUSIVO Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

### ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE INTEGRAR UN LENGUAJE INCLUSIVO Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO PARTE DEL PROYECTO “CONVIVIR SIN DISCRIMINACIÓN”?

#### **PORQUE...**

- La integración del enfoque de género es un eje transversal del proyecto.
- El uso de un lenguaje inclusivo es uno de los principios para integrar el enfoque de género en la ejecución del proyecto.

***Y SOBRE TODO, porque el uso de un lenguaje inclusivo y con perspectiva de género es una herramienta para promover la igualdad de género. Consiste en cambiar la forma en que hablamos y escribimos para incluir o visibilizar a las mujeres, muchas veces invisibles en nuestro discurso. Se trata también de cambiar el lenguaje para eliminar los estereotipos de género que se reproducen continuamente en nuestra forma de hablar y escribir. El uso de un lenguaje inclusivo es, por lo tanto, una contribución a la promoción de la igualdad de género y, teniendo esto en cuenta, las decisiones sobre su uso deben ser tomadas por todos los asociados del proyecto.***

***¡ATENCIÓN! Las principales pautas para el uso de un lenguaje con perspectiva de género tienen que ver con el uso de masculino y del femenino de manera sistemática o el uso de fórmulas inclusivas. No obstante, hay que ser cuidadoso y estratégico para encontrar el equilibrio entre las diferentes fórmulas y saber identificar los momentos en los que las mujeres son invisibles para hacerlas visibles o las situaciones en las que es importante romper con los estereotipos de género.***

### **Recomendaciones para la integración del lenguaje con perspectiva de género en el marco del proyecto “Convivir sin discriminación”<sup>174</sup>:**

#### *A. En la redacción de documentos extensos (estudios, investigaciones, guías, etc.):*

- Debe evitarse el masculino genérico: El género masculino solía designar tanto a hombres como a mujeres. (p. ej., “se busca especialista en TI” o “el empleado tiene la obligación de realizar su trabajo”).
- Es recomendable utilizar formulaciones que engloben, es decir, términos que se refieran a un colectivo o a una función (por ejemplo: “la población en lugar de los habitantes”, o “la gerencia en lugar de los directores”), combinándolos con el uso de palabras en femenino y masculino (por ejemplo: “actoras y actores”, “ingenieras e ingenieros”, “esas y esos”, “ellas y ellos” (observe que el femenino debe aparecer al principio y antes del masculino).
- Si necesita añadir un adjetivo a palabras en femenino y masculino, es recomendable cambiar el adjetivo por un sustantivo o un verbo (por ejemplo, “las actoras y actores del territorio” en lugar de “las actoras y actores territoriales” o “mujeres y hombres que moderan” en lugar de “mujeres y hombres moderadores”). Si se quiere omitir el adjetivo, la conjugación se hará con la última palabra, es decir, el masculino.

<sup>174</sup> Referencias. Guía de escritura inclusiva, Instituto de Investigación Científica, Canadá. [Guide-redaction-inclusive-inrs-vf.pdf](#), Lenguaje inclusivo, Universidad de Berna, [Langage\\_inclusif\\_ger.pdf](#) (unibe.ch), MANUAL DE ESCRITURA INCLUSIVA – Ministerio responsable de la igualdad entre mujeres y hombres, diversidad e igualdad de oportunidades (egalite-femmes-hommes.gouv.fr), Manual de la OTAN sobre lenguaje inclusivo. [210514-GIL-Manual\\_fr.pdf](#) (nato.int), NACIONES UNIDAS Lenguaje inclusivo



- Si utiliza palabras que son epicenos (aquellas cuya forma no varía según el género, por ejemplo: estudiante, miembro, funcionario, etc.), es recomendable que utilice también una palabra referida a ambos sexos (por ejemplo, mediante el uso de los determinantes “un funcionario” o añadiendo “hombres y mujeres” a la palabra epiceno, es decir: “los periodistas, hombres y mujeres”).

*B. En la redacción de documentos breves (medios de comunicación, información metodológica, correos electrónicos, etc.):*

- Todas las recomendaciones anteriores son válidas. Sin embargo en este caso, mencionar el masculino y el femenino de una palabra, profesión, etc. es posible hacerlo mediante el uso de puntos y esto, de acuerdo a las siguientes indicaciones<sup>175</sup>:

raíz de la palabra + sufijo masculino + punto + sufijo femenino + punto y “s” en plural.

En este caso, el masculino se coloca primero, por ejemplo: “ingenieros”<sup>176</sup>. Si necesita añadir un adjetivo, se recomienda que lo cambie por un sustantivo o un verbo, como se indica en el apartado de documentos largos para evitar problemas de conjugación (por ejemplo, “ingenieros de la ciudad o de la localidad”, en lugar de “ingenieros locales”). No obstante, si opta por el uso de un adjetivo, en este caso, la conjugación se realizará con el último género de la palabra, es decir, en este caso, el femenino (por ejemplo, ingenieras locales).

*C. Oralmente:*

- Debe evitarse el masculino genérico.
- Es recomendable utilizar formulaciones que abarquen, en combinación con el uso del femenino y masculino (obsérvese que el femenino debe aparecer antes que el masculino).
- Es recomendable cambiar los adjetivos por expresiones que utilicen el masculino y el femenino, y sustituirlos por un sustantivo o un verbo.
- Si utiliza palabras que son epicenos, se recomienda hacerlo utilizando expresiones referidas a ambos géneros, por ejemplo, “funcionarios de la Administración, mujeres y hombres”, “nosotros los funcionarios, todos y todas...”.
- Tratamiento. Siempre se debe hacer referencia a las mujeres como “señora”, independientemente de su estado civil (y evitar “señorita”).

### **Recomendaciones generales:**

- La palabra “actor”, que se usa mucho, es confusa. Si se refiere a personas, habrá que indicar “los actores y actoras”. Sin embargo, si se refiere a instituciones, organizaciones, etc., es preferente sustituirlo por estas últimas palabras.
- Escriba o nombre un sustantivo en masculino o femenino exclusivamente (plural o singular), cuando quiera referirse a la persona (o personas) según su sexo, en un contexto específico. Por ejemplo, en un informe de formación, si estamos hablando de una formación específica impartida por un hombre, diremos “el profesor”.

<sup>175</sup> Esta fórmula es correcta para escribir documentos largos. Sin embargo, se recomienda exclusivamente para documentos cortos porque cuando encuentras muchos nombres con puntos, la lectura es engorrosa, se convierte en una formalidad y dificulta que las mujeres sean visibles, que es en última instancia el propósito del uso de puntos.

<sup>176</sup> Tenga en cuenta que el uso de puntos debe ser como se presenta en el presente documento, es decir, los puntos antes y después de la partícula indicada por el femenino.



## ANEXO 3. SISTEMA DE CONTROL DE CALIDAD PARA RECOPIRAR DATOS DESGLOSADOS POR SEXO Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La finalidad de esta herramienta es proponer un enfoque para la definición, recopilación y análisis de datos desglosados por sexo y con perspectiva de género en cada uno de los componentes del proyecto. Está diseñado como un sistema de control de calidad para crear “evidencias” para los indicadores de género del sistema de seguimiento y evaluación de proyectos<sup>177</sup>.

Como recordatorio, la recopilación y el análisis de datos desglosados por sexo y con perspectiva de género es uno de los principios de la integración del enfoque de género del proyecto “Convivir sin discriminación”.

El enfoque propuesto, por lo tanto, concierne a todas las actividades del proyecto y a los gestores de todos los componentes y a los asociados. Se debe asegurar una vigilancia particular sobre las actividades gestionadas por la asistencia técnica.

El punto focal de género de la Unidad de Gestión del Proyecto y de la asistencia técnica de género pueden movilizarse para garantizar la producción y visibilidad de datos desglosados por sexo y con perspectiva de género. También serán responsables de verificar la producción de esta “evidencia” y de asegurar la correcta cumplimentación y justificación de los indicadores de género del sistema de seguimiento y evaluación.

### A.3.1. ¿Datos desglosados por sexo y con perspectiva de género? ¿De qué estamos hablando?

Asegurar la producción de datos desglosados por sexo y con perspectiva de género es la “evidencia” que permitirá completar los indicadores de género del sistema de seguimiento de proyectos y rendir cuentas de sus compromisos en materia de igualdad de género, y más particularmente en:

- La participación de las mujeres en actividades (seminarios, viajes de estudio, formación, etc.).
- Desarrollo de habilidades (formación, intercambios, viajes de estudio, etc.).
- El uso de un lenguaje inclusivo (guías, estudios, manuales de formación, etc.).
- La integración de la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género, como tema de reflexión (talleres, formación, viajes de intercambio, estudios, etc.).

Algunos indicadores del sistema de seguimiento y evaluación del proyecto definen claramente en su enunciado de qué estamos hablando cuando nos referimos a género, por ejemplo: “ICR1,1 Número de propuestas sobre discriminación múltiple e interseccional por razones de raza, etnia y género como parte de las herramientas para mejorar las normas”. Sin embargo, otros indicadores siguen siendo difusos, por ejemplo: CI3,1.5,7 Número de recomendaciones tenidas en cuenta, incluidas las que integran el género. Para llenar este vacío, un apartado de “explicación” en el sistema de seguimiento y evaluación permite especificar la definición de los indicadores de género no específicos y evitar diferentes interpretaciones (dependiendo de los principios de transversalización de género del proyecto).

177 Los 5 principios de transversalización de género en el marco del proyecto son:

- La incorporación de la interseccionalidad (intersección) entre discriminación racial/étnica y de género en el contenido de la actividad.
- Recopilación y análisis sistemáticos de datos desglosados por sexo y con perspectiva de género.
- Promoción de la participación de la mujer.
- Competencias y conocimientos en el enfoque de género.
- Uso de lenguaje inclusivo.



Para poder tener datos sobre la integración del enfoque de género en la aplicación del proyecto “Convivir sin discriminación”, es importante asegurar la integración de los principios del proyecto en términos de género desde la definición de actividades hasta su ejecución, seguimiento y evaluación. Para ello, el proyecto ha proporcionado y cuenta con las herramientas, que son:

- El Plan de Acción de Género.
- Las 9 listas de verificación sobre la integración del enfoque de género en el proyecto.
- El enfoque de la participación de las mujeres.
- Recomendaciones para el uso de un lenguaje inclusivo.
- Una base de datos sobre “experiencia” en materia de igualdad de género y discriminación múltiple e interseccional por razones de raza, etnia y género.

### A.3.2. Indicadores cuantitativos y cualitativos con perspectiva de género del sistema de supervisión y la forma de recopilarlos

#### A.3.2.1. Indicadores cuantitativos desglosados por sexo y con perspectiva de género

Los indicadores cuantitativos del sistema de seguimiento de proyectos miden el “número” de personas que participan en las diferentes actividades (talleres, intercambios, viajes de estudio, etc.). Deben desglosarse por sexo, por ejemplo:

Actividad	Indicador	Valor esperado	
Actividad 4.1.2. Taller de consulta con actoras y actores locales	IC4.1.2.1 Número de personas por sexo que participan	F	50
		H	50
		T	100

Otros indicadores cuantitativos con perspectiva de género del sistema de supervisión miden las competencias de las personas/organizaciones participantes en términos de igualdad de género o discriminación interseccional, como “el número de personas u organizaciones con experiencia en el tema”.

**¿Cómo asegurar el valor esperado?** Para asegurar que se logre el valor esperado en la participación de las mujeres, se deben tomar medidas desde el diseño de la actividad. Para ello, el proyecto cuenta con un enfoque de promoción de la participación de las mujeres en las actividades como beneficiarias y partes interesadas, así como con recomendaciones en las listas de verificación referentes a formaciones, seminarios y viajes de estudio.

**¿Cómo recopilar esta información?** A través de listados de participación y presencia en actividades (en formaciones, viajes de estudio, encuentros, etc.).

#### A.3.2.2. Indicadores cualitativos con perspectiva de género

Los indicadores cualitativos con perspectiva de género generalmente miden los cambios en la igualdad de género, con base en los principios de transversalidad de género en el proyecto. Los indicadores cualitativos en la tabla del sistema de seguimiento de proyectos a menudo se expresan con un componente cuantitativo, “el número de recomendaciones que abordan el enfoque de género o el grado de incorporación de la perspectiva de género” en una actividad. Sin embargo, es importante recordar que lo que interesa en el contexto de estos indicadores no es realmente el “nombre” sino la forma en que se aborda el enfoque de género.



Se darán ejemplos para facilitar la comprensión:

*Indicadores cualitativos relacionados con las recomendaciones sobre discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género*

Estos indicadores cualitativos se refieren a cambios en el tratamiento de la discriminación interseccional dentro de la población migrante, que afecta específicamente a las mujeres. Como ejemplo:

Actividad	Indicador	Valor esperado
<b>Actividad 4.2.4. Seminarios públicos de presentación de resultados (1 en Rabat y 3 en otras regiones)</b>	IC4.2.4.2 Número de reuniones que abordan el tema de la igualdad de género y la discriminación interseccional	4

**¿Cómo asegurar el valor esperado?** Si se cuantifica el valor a alcanzar, lo que importa es la forma en la que se ha tratado el tema de la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género. Para ello, se proponen principios mínimos en base a las recomendaciones de las listas de verificación.

### Principios mínimos para la creación de “evidencias” sobre el tratamiento del tema de la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género

El documento deberá mencionar al menos las siguientes cuestiones:

De manera general:

- Reconocimiento de la existencia de discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género.
- El interés/compromiso de profundizar en el reconocimiento y existencia de discriminaciones interseccionales por razones de raza, etnia y género.
- Cómo se ha abordado el tema de la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género.
- Experiencias/ejemplos de discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género.
- Referencia a organizaciones que trabajan en el campo con las que se podrían prever colaboraciones.

Actividades del componente 1:

- “Experimentos” institucionales que aborden (o tengan como objetivo abordar) el tema de la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género (en Marruecos e internacionalmente).
- Marcos legislativos y reglamentarios que aborden el tema de la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género (a nivel internacional).
- Modificaciones o propuestas de leyes para combatir la discriminación que afecta más específicamente a las mujeres por su condición de mujeres y migrantes (en Marruecos).

Actividades del componente 2:

- El establecimiento de propuestas de mecanismos/medidas específicas para reconocer y hacer frente a la discriminación que sufren las mujeres migrantes de manera particular.
- Modificaciones o propuestas de leyes para combatir la discriminación que afecta más específicamente a las mujeres inmigrantes (en Marruecos).





Actividades de los componentes 3 y 4:

- Desarrollo de contenidos específicos en guías, formaciones, programas de visitas, convocatoria de proyectos, etc. sobre la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género, incluyendo ejemplos para reconocerlos y abordarlos.
- Ejecución de proyectos y acciones de sensibilización que tengan en cuenta la discriminación interseccional.

Actividades del componente 5:

- Testimonios de mujeres migrantes víctimas de discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género.
- Producción de contenidos mediáticos que tengan en cuenta la situación particular de las mujeres migrantes.

**¿Cómo recopilar la información?** Garantizar que la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género se aborda en el contenido de los documentos (guías, estudios, etc.) y mediante la presentación de informes sobre intervenciones, intercambios de experiencias, testimonios, etc., que tienen en cuenta el tema. Por lo tanto, es muy importante utilizar esta información en los informes de actividades, informes de proyectos, informes de viajes de estudios, informes de seminarios, etc. Para facilitar esta tarea, y a modo de ejemplo, se ha integrado un apartado de “género” en los boletines semanales.

*Indicadores cualitativos relacionados con la incorporación de la perspectiva de género en las actividades*

Estos indicadores se refieren a la cantidad de principios de transversalización de género que se tienen en cuenta, así como la forma en que se ha abordado el tema. Como ejemplo:

Actividad	Indicador	Valor
<b>Actividad 3.1.5. Constitución de una red de formadores para promover la formación en prevención del racismo y la xenofobia hacia mujeres y hombres migrantes, con una perspectiva basada en los derechos humanos</b>	IC3,1.5.7 Número de recomendaciones tenidas en cuenta, incluidas aquellas que integran el género	5

**¿Cómo asegurar el valor esperado?** Si se cuantifica el valor a alcanzar, lo realmente interesante es medir cómo se ha abordado el tema de la integración, la interseccionalidad de la discriminación o las particularidades vividas por las mujeres migrantes. Para ello, se proponen principios mínimos en base a las recomendaciones de las listas de verificación.

**Principios mínimos a considerar al completar los indicadores cualitativos basados en un enfoque de género**

- Referencia a la discriminación interseccional por razones de raza/etnia y género.
- Presentación y análisis de datos con especial referencia a las mujeres migrantes.
- Promover la participación de las mujeres, como beneficiarias, partes interesadas o a través de los testimonios de las mujeres migrantes.
- Reconociendo la importancia de la construcción de capacidades en términos del enfoque de género o discriminación interseccional por razones de raza, etnia y sexo.
- Uso de lenguaje inclusivo.



**¿Cómo recopilar la información?** Garantizando la presentación de informes sobre los principios de transversalización de género que ha garantizado la actividad (informes de actividades, informes de proyectos, informes de viajes de estudio, informes de seminarios, etc.)... Para facilitar esta tarea, y a modo de ejemplo, se ha integrado un apartado de “género” en los boletines semanales.

*Indicadores cualitativos relativos a la medición del grado de incorporación de la perspectiva de género*

Otros indicadores cualitativos del sistema de seguimiento de proyectos miden el “grado de integración de género”, en particular los planes y guías de formación para los componentes 3 y 4<sup>178</sup>. Como ejemplo:

Actividad	Indicador	Valor
<b>Actividad 3.1.6. Elaboración de una guía de sensibilización-educación sobre discriminación</b>	IC3.1.6.2 Grado de integración del enfoque de género en el contenido de la guía	El 100 %

**¿Cómo asegurar el valor esperado?** Las listas de verificación del proyecto sirven como pautas para la integración de los principios de género del proyecto desde la identificación, la ejecución y el seguimiento de las actividades.

Para asegurar la medición del grado de integración del enfoque de género en las actividades, se ha propuesto una herramienta fácil y sencilla basada en el principio de que la declaración de indicadores atañe únicamente a la medición del contenido de planes y guías (y no al proceso de elaboración o difusión, como se incluye en las listas de verificación). Esta herramienta ofrece 5 criterios de medición adaptados de los 5 principios de transversalidad de género del proyecto<sup>179</sup>, es decir:

- La incorporación de *la interseccionalidad* (intersección) entre discriminación racial/étnica y de género en el contenido de la actividad.
- Recopilación y análisis sistemáticos de datos desglosados por sexo y con perspectiva de género.
- Promover la participación de las mujeres, frente a hacer visible la experiencia de las mujeres.
- Competencias y conocimientos en el enfoque de género, frente a la definición de la igualdad de género como objetivo prioritario.
- Uso de lenguaje inclusivo.

Por lo tanto, en la siguiente tabla se propone un sistema de puntuación simple, inspirado en el marcador de género de la OCDE, para cada criterio de medición, es decir<sup>180</sup>:

- El 0 %: para documentos que no tienen en consideración (o muy poco) cada criterio.
- El 10 %: para documentos que tengan en cuenta cada criterio de forma puntual.
- El 20 %: para documentos que tengan en cuenta sistemáticamente cada criterio.

178 Ejemplos: ICR3.1.4 Grado de integración del enfoque de género en las herramientas formativas, IC3,1.3.3 Grado de integración del enfoque de género en el Plan de Formación, IC3.1.4.2 Grado de integración del enfoque de género en el contenido de los módulos formativos, CI4.1.3.3 Grado de integración del enfoque de género en el programa de formación.

179 Los criterios 3 y 4 sobre la participación de las mujeres y el desarrollo de competencias se han adaptado al contexto (que se puede medir a través de los indicadores, el contenido de los planes y de las guías de formación y no de los eventos y actividades de desarrollo de capacidades).

180 El sistema de puntuación está inspirado en el marcador de género de la OCDE, que tiene tres valores, que son: Valor 0. Cuando no se persigue la igualdad; Valor 1. Cuando la igualdad de género es un objetivo significativo; Valor 2. Cuando la igualdad de género es el objetivo principal. Ver más información en: <http://www.oecd.org/dac/gender-development/dac-gender-equality-marker.htm>



El valor máximo a esperar es del 100 % para documentos que tengan en cuenta sistemáticamente todos los criterios, en caso contrario para el resto será la suma de los porcentajes alcanzados por criterio.

<b>Criterios y sistema de puntuación para medir el grado de integración de género en los indicadores de seguimiento del cuadro de mando</b>	
<b>Criterios de medición</b>	<b>Clasificación Valor máximo total el 100 %</b>
<b>1. La incorporación de la interseccionalidad (intersección) entre discriminación racial/étnica y de género en el contenido del documento.</b>	
1.1. El tema de la interseccionalidad no se menciona o aparece muy brevemente.	EI 0 %
1.1. Una sección específica está dedicada a esta pregunta.	EI 10 %
1.2. El tema se trata transversalmente a lo largo del documento, incluso en las referencias.	EI 20 %
<b>2. Recopilación y análisis de datos desglosados por sexo y con perspectiva de género.</b>	
2.1. Los datos no están desglosados por sexo o son muy puntuales (sin explicar por qué).	EI 0 %
2.2. Los datos se desglosan sistemáticamente por género cuando están disponibles, pero no se analizan.	EI 10 %
2.3. Los datos se desglosan sistemáticamente por sexo cuando están disponibles (o la información explica que no está disponible) y se acompaña de un análisis.	EI 20 %
<b>3. La visibilidad de las mujeres.</b>	
3.1. No se cita la experiencia de las mujeres.	EI 0 %
3.2. Se dan ejemplos sobre la experiencia de las mujeres de manera puntual.	EI 10 %
3.3. Se dan diferentes ejemplos sobre la experiencia de las mujeres, incluso en los ejercicios prácticos.	EI 20 %
<b>4. Definición de igualdad de género en los objetivos.</b>	
4.1. El tema de la igualdad de género no se menciona en los objetivos.	EI 0 %
4.2. El tema de la igualdad de género se menciona en los objetivos pero no se encuentra en el contenido.	EI 10 %
4.3. El tema de la igualdad de género se menciona en los objetivos y se encuentra en el contenido.	EI 20 %
<b>5. Lenguaje inclusivo.</b>	
5.1. El documento no tiene un lenguaje inclusivo.	EI 0 %
5.1. El documento no incorpora sistemáticamente el lenguaje inclusivo.	EI 10 %
5.2. El documento incorpora el lenguaje inclusivo de manera sistemática.	EI 20 %

**¿Cómo recopilar la información?** Garantizar que se aborden los principios de transversalización de género en el contenido de los documentos (guías, estudios, etc.) e informar sobre intervenciones, intercambios de experiencias, testimonios, etc., que tengan en consideración el tema. Al igual que en el indicador anterior, es muy importante incluir esta información en los informes de actividades, los informes de proyectos, los informes de viajes de estudio, informes de seminarios, etc. Para facilitar esta tarea, y a modo de ejemplo, se ha integrado un apartado de “género” en los boletines semanales.



## ANEXO 4. ENFOQUE DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

El objetivo principal de esta herramienta es proporcionar al equipo de gestión del proyecto “Convivir sin discriminación” y a sus asociados recomendaciones para la sistematización de la participación de las mujeres en todas las actividades, incluido el equipo de gestión. Esto forma parte de la ejecución de las actividades “Adoptar un enfoque que garantice la participación de las mujeres en todas las actividades del proyecto” e “Implementar medidas adaptadas a la naturaleza de la actividad para garantizar la participación de las mujeres” del Plan de Acción de Género (PAG).

La promoción de la participación de la mujer para lograr la paridad es un compromiso del proyecto. De hecho, los indicadores del sistema de seguimiento prevén la participación del 50 % de las mujeres en las actividades relacionadas con la formación, las conferencias, los talleres y los seminarios. Por lo tanto, la paridad entre mujeres y hombres debe ser un objetivo a lograr en todas las actividades del proyecto y se deben hacer esfuerzos para ello.

Además, la participación de las mujeres debe entenderse como parte del proceso de institucionalización de la igualdad de género iniciado por el proyecto, a través del desarrollo y ejecución de su PAG y su sistema de supervisión con perspectiva de género.

En este contexto, esta herramienta ofrece fichas con recomendaciones para los distintos objetivos que surgen transversalmente de todas las actividades del PAG, que son:

- Objetivo 1: Participación de mujeres en el equipo de gestión del proyecto.
- Objetivo 2: Participación de mujeres en las reuniones de coordinación de los grupos de trabajo con las instituciones, organismos y organizaciones asociadas del proyecto.
- Objetivo 3: Participación de mujeres en la asistencia técnica.
- Objetivo 4: Participación de mujeres como ponentes, moderadoras y relatoras en la organización y realización de eventos.
- Objetivo 5: Participación de las mujeres como beneficiarias de las actividades.
- Objetivo 6: Participación de mujeres en la asistencia técnica para apoyar la ejecución del fondo de donaciones de las ONG así como en la propuesta de proyectos.
- Objetivo 7: Participación de las mujeres en las herramientas de comunicación.



Recomendaciones para fortalecer la participación de las mujeres según los grupos objetivo.		
Actividad o actividades del PAG	Recomendaciones	Persona o personas responsables
<b>Objetivo 1: Mujeres en el equipo de gestión del proyecto</b>		
4.2.1. Integrar la consideración del enfoque de género en las descripciones de puestos o en los términos de referencia para la selección de miembros de la UGP.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir en el manual de procedimientos de la UGP el compromiso con los principios de prevención de la discriminación por razón de género así como la promoción de la participación de la mujer en el proceso de contratación con paridad, el sistema retributivo, las condiciones de empleo, el acceso a la formación o a los puestos de responsabilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable de Recursos Humanos.</li> <li>Coordinación de la UGP.</li> <li>Punto focal de género de la UGP.</li> <li>Experiencia en género.</li> </ul>
4.2.2. Asegurar la participación equitativa del equipo del proyecto en actividades de formación o desarrollo de capacidades, seminarios, etc. a los que puedan ser invitados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar la existencia (o no) de un desequilibrio de género dentro del equipo (que afecte a las mujeres) antes de empezar un proceso de selección.</li> <li>Establecer los criterios de selección de personal de acuerdo con el puesto y las competencias requeridas, pero indicando que se aplicarán medidas de discriminación positiva contra las mujeres para los candidatos que cumplan con los requisitos previos (si es necesario).</li> <li>Informar sobre los criterios de discriminación positiva adoptados en los términos de referencia e indicar el fomento de la participación de las mujeres (si es necesario).</li> <li>Utilizar un lenguaje inclusivo en la redacción de los términos de referencia.</li> </ul>	
<b>Objetivo 2: La participación de las mujeres en las reuniones de coordinación y en los grupos de trabajo con las instituciones, organismos y organizaciones asociadas del proyecto.</b>		
1.1.4. Involucrar a los puntos focales de género del MDCMREAM y del CNDH, y otras instituciones dentro de los órganos de gobierno del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la paridad entre hombres y mujeres.</li> <li>Analizar el número de mujeres y hombres (desde el punto de vista de cantidad y responsabilidad) dentro de los equipos de las instituciones asociadas.</li> <li>Sensibilizar a los directores de las instituciones asociadas sobre la importancia de la participación de las mujeres en la ejecución de las actividades del proyecto (ver argumento en el Anexo 1).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación de la Unidad de Gestión.</li> <li>Responsables de componentes dentro de la UGP e instituciones asociadas.</li> <li>Punto focal de género de la UGP.</li> <li>Experiencia en género.</li> </ul>





Recomendaciones para fortalecer la participación de las mujeres según los grupos objetivo.		
Actividad o actividades del PAG	Recomendaciones	Persona o personas responsables
1.2.1 Esforzarse por lograr un equilibrio de género entre los miembros de los órganos de gobierno (a través de la introducción de cuotas, representación de ambos sexos por institución, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la existencia de competencias técnicas femeninas en las áreas de intervención del proyecto (y con conocimiento del enfoque de género) dentro de los equipos de seguimiento y coordinación de las instituciones asociadas.</li> <li>• Invitar a las mujeres identificadas a participar en reuniones de coordinación y equipos de trabajo (de forma continua o de forma puntual).</li> <li>• Involucrar a las mujeres encargadas del seguimiento del proyecto dentro de las instituciones asociadas en los ciclos y sesiones de formación con el objetivo de fortalecer su liderazgo y asegurar el seguimiento del trabajo iniciado (es importante recalcar que no debemos caer en el patrón de invitar sistemáticamente a mujeres a formaciones sobre el enfoque de género).</li> <li>• Utilizar un lenguaje inclusivo en las reuniones internas y en la elaboración de documentos.</li> <li>• Analizar, informar y comunicar sobre la participación de las mujeres en reuniones y grupos de trabajo (cuantitativa y cualitativamente).</li> </ul>	
<b>Objetivo 3: Participación de la mujer en la asistencia técnica</b>		
4.1.1 Garantizar la integración del enfoque de género en todos los términos de referencia y documentos de licitación (incluyendo el contexto, el enfoque metodológico, las competencias y experiencia de los equipos técnicos y los criterios de selección).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la paridad entre mujeres y hombres.</li> <li>• Establecer criterios para la selección de expertos (ver Anexo 2) promoviendo la promoción de la participación de las mujeres.</li> <li>• Garantizar el respeto por el equilibrio y la igualdad de género en el sistema de remuneración, las condiciones de trabajo, el acceso a la formación o a puestos de responsabilidad para los equipos de expertos, así como para las solicitudes individuales.</li> <li>• Incluir los criterios de selección de expertos en el código de conducta o en el manual de procedimientos de la UGP.</li> <li>• Indicar en los términos de referencia los criterios para la selección de la experiencia y las medidas para valorar las solicitudes que promuevan la participación de las mujeres, según el puesto y las competencias requeridas (ver más detalles en el anexo 2).</li> <li>• Utilizar un lenguaje inclusivo en la redacción de los términos de referencia.</li> <li>• Asegurar la comunicación de ofertas a mujeres expertas (mediante el establecimiento de una base de datos preliminar).</li> <li>• Analizar e informar sobre la participación efectiva de las mujeres en la presentación de ofertas (desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación de la UGP.</li> <li>• Responsable de Recursos Humanos dentro de la UGP.</li> <li>• Responsables de componentes dentro de la UGP e instituciones asociadas.</li> <li>• Punto focal de género de la UGP.</li> <li>• Experiencia en género.</li> </ul>





Recomendaciones para fortalecer la participación de las mujeres según los grupos objetivo.		
Actividad o actividades del PAG	Recomendaciones	Persona o personas responsables
<b>Objetivo 4: Participación de mujeres como ponentes, moderadoras y relatoras en la organización y realización de eventos.</b>		
2.2.4. Promover los conocimientos y la experiencia de las mujeres en seminarios, conferencias, viajes de estudios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la paridad entre mujeres y hombres.</li> <li>Considerar sistemáticamente la participación de mujeres expertas como ponentes, y dependiendo del tema del evento.</li> <li>Sensibilizar a las instituciones asociadas en la organización del evento sobre la importancia de la participación de las mujeres (ver más detalles en el anexo 1).</li> <li>Identificar y movilizar a mujeres expertas en el campo de la intervención o a mujeres expertas en igualdad de género que puedan aportar nuevos enfoques en la ejecución del trabajo.</li> <li>Identificar y movilizar perfiles de mujeres como moderadoras y relatoras, buscando siempre el equilibrio entre de género.</li> <li>Analizar e informar sobre las dificultades o no de la movilización de mujeres para el modo de realización del evento, centrándose en las causas y en las consecuencias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación de la UGP.</li> <li>Responsables de componentes dentro de la UGP e instituciones asociadas.</li> <li>Punto focal de género de la UGP.</li> <li>Experiencia en género.</li> </ul>
<b>Objetivo 5: Participación de las mujeres como beneficiarias de las actividades.</b>		
2.2.1 Adoptar un enfoque que asegure la participación de las mujeres en las actividades del proyecto (a través de cuotas, criterios de selección justos, etc.).	<p><b>Como parte del modo de realización de estudios, encuestas y evaluaciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Integrar criterios de selección de objetivos por género y otras variables como edad, nacionalidad, nivel de educación, etc. (dependiendo de la muestra) y aspirara a alcanzar el 50 % de mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación de la UGP.</li> <li>Responsables de componentes dentro de la UGP e instituciones asociadas.</li> <li>Punto focal de género de la UGP.</li> <li>Experiencia en género.</li> </ul>
2.2.2 Poner en marcha medidas adaptadas a la naturaleza de la actividad para asegurar la participación efectiva de las mujeres (por ejemplo horario adaptado, servicio de guardería, mención específica en las invitaciones a la participación de mujeres, selección justa de mujeres/hombres) etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar e informar sobre las dificultades u oportunidades encontradas en el contexto de la movilización de mujeres.</li> <li>Recoger testimonios de mujeres para dar visibilidad a un determinado problema o a una buena práctica (que luego puede ser utilizada por la estrategia de comunicación).</li> </ul>	





Recomendaciones para fortalecer la participación de las mujeres según los grupos objetivo.		
Actividad o actividades del PAG	Recomendaciones	Persona o personas responsables
5.2.2. Asegurar la participación de mujeres de los grupos objetivo y beneficiarios en la evaluación del proyecto.	<p><b>En el marco de la celebración de grandes eventos abiertos al público:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear una base de datos mediante la integración de instituciones, organizaciones, asociaciones y conocimientos existentes en los campos de la igualdad de género y la lucha contra la discriminación, con el fin de invitarlos sistemáticamente.</li> <li>• Indicar en las invitaciones que se fomenta la participación de mujeres y citar las medidas especiales adoptadas para ello, en su caso (véase anexo 3).</li> <li>• Utilizar mensajes dirigidos a la participación de las mujeres en carteles y materiales de comunicación.</li> <li>• Usar un lenguaje inclusivo en todos los documentos y materiales.</li> <li>• Asegurar un espacio cómodo que permita a las mujeres hablar durante el evento.</li> <li>• Evaluar los momentos en que las mujeres toman la palabra para hacer preguntas o comentarios (considerando todas las preguntas realizadas).</li> <li>• Tener en consideración medidas de discriminación positiva que puedan facilitar la participación de las mujeres (ver anexo 4).</li> <li>• Analizar e informar sobre la participación de las mujeres a nivel cuantitativo y cualitativo durante el modo de realización del evento, analizando las dificultades u oportunidades encontradas.</li> </ul> <p><b>En el marco de la organización de seminarios, formaciones o talleres reducidos y viajes de estudio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar criterios para la promoción de la participación de la mujer (establecimiento de la cuota del 50 %) en la selección de participantes.</li> <li>• Sensibilizar a los funcionarios sobre la importancia de la participación de las mujeres y promover el equilibrio de género (ver anexo 1).</li> <li>• Tener en consideración medidas de discriminación positiva que puedan facilitar la participación de las mujeres (ver anexo 4).</li> <li>• Analizar e informar sobre la participación de las mujeres a nivel cuantitativo y cualitativo durante el modo de realización del evento, analizando las dificultades u oportunidades encontradas.</li> <li>• Utilice un lenguaje con perspectiva de género en todos los documentos y materiales.</li> </ul>	





Recomendaciones para fortalecer la participación de las mujeres según los grupos objetivo.		
Actividad o actividades del PAG	Recomendaciones	Persona o personas responsables
<b>Objetivo 6: La participación de las mujeres en la asistencia técnica para apoyar la ejecución del fondo de subvenciones para las ONG, así como en la propuesta de proyectos</b>		
3.2.6. Incluir en el criterio de selección a las asociaciones beneficiarias del fondo de subvenciones para proyectos centrados en la sensibilización sobre la discriminación racista contra las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilizar y apoyar a las ONG sobre la importancia de promover la igualdad de género y la participación de las mujeres en el contexto de las propuestas de proyectos.</li> <li>Establecer un sistema de calificación favorable para los proyectos que propongan la integración y promoción de las mujeres (y la igualdad de género) centrándose en el impacto sobre la modificación la discriminación que sufren las mujeres.</li> <li>Informar sobre los criterios establecidos en la oferta.</li> <li>Utilizar un lenguaje inclusivo en los documentos de apoyo de las ONG, así como en la obtención de subvenciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación de la UGP: b</li> <li>Responsables del componente dentro de la UGP y de las instituciones asociadas.</li> <li>Punto focal de género de la UGP.</li> <li>Experiencia en género.</li> </ul>
<b>Objetivo 7: La participación de las mujeres en las herramientas de comunicación</b>		
6.1.4 Asegurar que todas las herramientas y materiales de comunicación desarrollados y difundidos en el marco del proyecto tengan perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recopilar y comunicar buenas prácticas en cuanto a la participación de la mujer en las diversas actividades del proyecto.</li> <li>Identificar testimonios y voces de mujeres que puedan compartir las herramientas o una campaña de comunicación.</li> <li>Usar sistemáticamente un lenguaje inclusivo en todos los documentos y materiales de comunicación presentados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación de la UGP.</li> <li>Responsables del componente dentro de la UGP y de las instituciones asociadas.</li> <li>Punto focal de género de la UGP.</li> <li>Experiencia en género.</li> </ul>
6.1.5. Desarrollar materiales de comunicación que destaquen la experiencia de las mujeres, asociaciones de mujeres migrantes y difundan “casos de éxito”, etc. y promover la participación de la mujer en los distintos eventos.		

### La importancia de analizar, informar y dar a conocer el impacto de las acciones para promover la participación de las mujeres

Es muy importante sistematizar el modo de realización de análisis y evaluaciones sobre la participación de las mujeres al finalizar un evento específico (formación, viaje, estudio...), para el establecimiento de recomendaciones o ajustes en el marco del enfoque propuesto por esta herramienta.

Así, el ejercicio de evaluación e información debe hacerse a través de los siguientes dos niveles:

- Internamente, justo después de la celebración de un evento.
- Externamente, de forma regular, por ejemplo en el marco de la presentación de informes a la Unión Europea.

En ambos casos, el ejercicio permitirá comprobar si se han conseguido o no los objetivos, haciendo hincapié en las causas (por ejemplo, falta de competencias/interés por el tema, problema logístico, etc.) y las consecuencias (desequilibrio de género en la participación).

Este ejercicio puede integrarse en los informes trimestrales de seguimiento o actividad al incluir un subapartado sobre la participación de las mujeres en las actividades (cuantitativa y cualitativamente).



## 11. BIBLIOGRAFÍA

- A guide to the Africa system Human Rights. Universidad de Pretoria, 2016: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/31712.pdf>
- Análisis de las desigualdades multidimensionales en el África Occidental y sus consecuencias en la estrategia regional contra la desigualdad. Proyecto de investigación de DEVCO, AFD, AECID y Oxfam, 2020: [https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Divulgaci%C3%B3n/Comunicaci%C3%B3n/WAF%20Research%20Report%20101120\\_FV\\_ESP.pdf](https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Divulgaci%C3%B3n/Comunicaci%C3%B3n/WAF%20Research%20Report%20101120_FV_ESP.pdf)
- Asuntos del Sur y la Organización de los Estados Americanos, 2017. La Agenda del Activismo de las Mujeres Afrodescendientes en la Región. Prioridades y apuestas a futuro. Asuntos del Sur, Buenos Aires: <https://oig.cepal.org/sites/default/files/afro-final3.pdf>
- Datos para la identificación de interseccionalidades en el estado español: ¿una misión imposible hoy?, IDHC, Barcelona, 2020: [https://www.academia.edu/44682221/Datos\\_para\\_la\\_identificaci%C3%B3n\\_de\\_interseccionalidades\\_en\\_el\\_estado\\_espa%C3%B1ol\\_una\\_misi%C3%B3n\\_imposible\\_hoy\\_IDHC\\_Barcelona\\_2020?email\\_work\\_card=view-paper](https://www.academia.edu/44682221/Datos_para_la_identificaci%C3%B3n_de_interseccionalidades_en_el_estado_espa%C3%B1ol_una_misi%C3%B3n_imposible_hoy_IDHC_Barcelona_2020?email_work_card=view-paper)
- Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics.
- Des voix qui s'élèvent, Analyse des discours et des résistances des femmes migrantes subsahariennes au Maroc, Alianza por la Solidaridad, 2018: <https://www.alianzaporlasolidaridad.org/axs2020/wp-content/uploads/Informa-Helena-Maleno-2018-Alzando-voces-Franc%C3%A9s.pdf>
- Discriminación múltiple por razón de género y pertenencia a minoría étnica, 2010, Aequalitas: [https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querysDismax.DOCUMENTAL\\_TODO=discriminaci%C3%B3n+múltiple+por+raz%C3%B3n+de+g%C3%A9nero+y+minoría+étnica](https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querysDismax.DOCUMENTAL_TODO=discriminaci%C3%B3n+múltiple+por+raz%C3%B3n+de+g%C3%A9nero+y+minoría+étnica)
- Discriminaciones múltiples: una perspectiva desde el derecho internacional de los derechos humanos. El caso de las mujeres migrantes, 2016, Chile. Instituto Nacional de Derechos Humanos: <https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/1001/Tesis-2016.pdf?sequence=1>
- El reconocimiento de la discriminación múltiple por los tribunales, Universidad de Valencia, 2020: <https://teoriayderecho.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/article/view/524>
- Effets des formes multiples et croisées de discrimination et de violence dans le contexte du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance qui y est associée sur la pleine jouissance par les femmes et les filles de tous leurs droits de l'homme. Rapport du Haut-commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, 2017: [https://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/HRC/35/10](https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/35/10)
- Effets et enjeux de la mise en pratique de l'intersectionnalité dans un equality body. Le cas d'Unia. 2019: <https://dial.uclouvain.be/memoire/ucl/en/object/thesis%3A18849>



- Evolución de la discriminación en España. Informa sobre las encuestas IMO-CIS de 2013 y 2016. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2018: <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2018/EvolucionDiscrimEsp2018-0159.pdf>
- ¿Es el sexo para el género lo que la raza para la etnicidad... y la naturaleza para la sociedad?: <https://www.redalyc.org/pdf/267/26701403.pdf>
- Etat des lieux des discriminations au Maroc, Conseil civil de lutte contre toutes les formes de discrimination, 2020: <https://www.gadem-asso.org/etat-des-lieux-des-discriminations-au-maroc-rapport-du-cc-2020/>
- Etat des lieux des discriminations au Maroc, Conseil civil de lutte contre toutes les formes de discrimination, 2018: <https://www.gadem-asso.org/wp-content/uploads/2018/05/Rapport-Conseil-civil-fran%C3%A7ais-1-compress%C3%A9.pdf>
- Étude comparée des normes et de la législation relative à la discrimination raciale/ethnique, le racisme et la xénophobie en Espagne, en France, en Tunisie et au Maroc, projet “Vivre ensemble sans discrimination, 2020”.
- Forced sterilization across intersections: a structural approach to complex inequalities. Université de Deusto, 2019: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6735618>
- Gender dimensions of Racial Discrimination, August 2001. ONU, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos: <https://documentation.lastradainternational.org/lsidocs/362%20Gender%20Dimnsions%20of%20Racial%20Discrimination.pdf>
- Guía sobre discriminación interseccional. El caso de las mujeres gitanas. Fundación Secretariado Gitano, 2017: [https://www.gitanos.org/upload/18/56/GUIA\\_DISCRIMINACION\\_INTERSECCIONAL\\_FSG.pdf](https://www.gitanos.org/upload/18/56/GUIA_DISCRIMINACION_INTERSECCIONAL_FSG.pdf)
- Improving equality data collection in Belgium. UNIA, 2021: [https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties\\_docs/Rapport\\_IEDCB-FR-1106.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Rapport_IEDCB-FR-1106.pdf)
- Innovating at the intersection. UNIA, 2016: [https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2018/01/equinet\\_perspective\\_2016\\_-\\_intersectionality\\_final\\_web.pdf](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2018/01/equinet_perspective_2016_-_intersectionality_final_web.pdf)
- Intersectionnal discrimination in EU gender equality and non discrimination law, 2016: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d73a9221-b7c3-40f6-8414-8a48a2157a2f>
- Intersectionnal discrimination in Europe, ENAR, 2020: <https://www.enar-eu.org/intersectionality-report/>
- Intersectionality in law and legal contexts. Fondo de Acción y Educación Legal para Mujeres (LEAF), 2020: <https://www.leaf.ca/wp-content/uploads/2020/10/Full-Report-Intersectionality-in-Law-and-Legal-Contexts.pdf>
- Intersectionality of race and gender in the Asia-Pacific NGO position paper prepared for the 45<sup>th</sup> session of the UN Commission on Status of Women, 2001: <https://www.hurights.or.jp/wcar/E/doc/gender/CSWpositionpaper.htm>



- La “discriminación de género” en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Universidad Autónoma de México, 2020: <https://www.redalyc.org/journal/628/62863298003/html/>
- La “discriminación múltiple” como figura jurídica para el análisis de situaciones de discriminación, Universidad Católica del Perú, 2015: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36876.pdf>
- La sociedad civil: socia clave en la lucha contra el racismo y la intolerancia, FIIAPP, 2021: <https://www.fiiapp.org/las-organizaciones-de-la-sociedad-civil-claves-contr-el-racismo/>
- Feminismo Interseccional, AWSA-Be, 2018: [http://awsa.be/uploads/outils%20p%C3%A9dagogiques/outil\\_feminisme\\_intersectionnel\\_AWSA\\_2018.pdf](http://awsa.be/uploads/outils%20p%C3%A9dagogiques/outil_feminisme_intersectionnel_AWSA_2018.pdf)
- Les défis et les promesses de l’intersectionnalité au Maroc. Fundación Heinrich Böll Rabat – Marruecos (HBS Rabat), 2021: <https://ma.boell.org/sites/default/files/2021-09/HBS%20-%20VF%20Toolkit%20intersectionnalite%CC%81%20-%20Version%20FR%20-%20Sommaire%20clicquable.pdf>
- Lutte contre la discrimination multiple: pratiques, politiques et lois, Comisión Europea, 2007: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f1f6da3a-2c36-4ef7-a7c2-b906349220b4>
- Manual de legislación europea contra la discriminación, Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y Consejo de Europa, 2018: [https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discri\\_law\\_SPA.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discri_law_SPA.pdf)
- Más sobre la unidimensionalidad: Conceptualizando la relación entre el racismo y el sexismo, Universidad Técnica de Berlín, 2009: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-13242009000100007](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-13242009000100007)
- Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus posibles víctimas en 2020, Consejo para la eliminación de la discriminación racial y étnica en España: [https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/destacados/pdf/08-PERCEPCION\\_DISCRIMINACION\\_RACIAL\\_NAV.pdf](https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/destacados/pdf/08-PERCEPCION_DISCRIMINACION_RACIAL_NAV.pdf)
- Rapport de la rencontre en ligne pour le partage d’expériences espagnoles de mise en réseau et de coopération pour lutter contre la discrimination raciale ou ethnique, le racisme et la xénophobie. Proyecto Convivir sin discriminación, abril 2021.
- Informe 2017 del Secretariado Gitano: [www.gitanos.org/centro\\_documentacion/publicaciones/fichas/120142.html](http://www.gitanos.org/centro_documentacion/publicaciones/fichas/120142.html)
- Sexismo hostil y benevolente: relaciones con el autoconcepto, el racismo y la sensibilidad intercultural, Universidad del País Vasco, 2011: <https://www.redalyc.org/pdf/175/17518828008.pdf>
- Summary report of the Asia/Pacific regional consultation with the United Nations Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences: <https://apwld.org/wp-content/uploads/2018/10/SRVAW-2010-Different-but-not-Divided-Web-Resolution.pdf> <https://apwld.org/wp-content/uploads/2018/10/SRVAW-2010-Different-but-not-Divided-Web-Resolution.pdf>
- Transfert de pouvoir: l’inclusion à plusieurs niveaux et l’intersectionnalité: [https://forum.generationequality.org/sites/default/files/2020-12/FR\\_FINAL\\_%20Curated%20Discussion%20Report.pdf](https://forum.generationequality.org/sites/default/files/2020-12/FR_FINAL_%20Curated%20Discussion%20Report.pdf)



- Le blanchiment de l'intersectionnalité, Recherches féministes, 2015: <https://www.erudit.org/fr/revues/rf/2015-v28-n2-rf02280/1034173ar/>
- Summary report of the Asia/Pacific regional consultation with the United Nations Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences: <https://apwld.org/wp-content/uploads/2018/10/SRVAW-2010-Different-but-not-Divided-Web-Resolution.pdf><https://apwld.org/wp-content/uploads/2018/10/SRVAW-2010-Different-but-not-Divided-Web-Resolution.pdf>
- Unpacking intersectional approaches to data, Global Partnership for Sustainable Data: [https://www.data4sdgs.org/sites/default/files/file\\_uploads/JN\\_1286\\_IDC\\_KP\\_WhitePaper\\_24pp\\_A4.pdf](https://www.data4sdgs.org/sites/default/files/file_uploads/JN_1286_IDC_KP_WhitePaper_24pp_A4.pdf)
- Understanding Multiple Discrimination against Labour Migrants in Asia, Friedrich Ebert Stiftung, 2013: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/10073.pdf>

## SITIOS WEB CONSULTADOS

- Asia Pacific Forum on women, law and development: <https://apwld.org/>
- Center for Intersectional Justice: <https://www.intersectionaljustice.org/about#what-we-do>
- Collection des traités des Nations Unies: [https://treaties.un.org/Pages/showDetails.aspx?objid=08000002804ec1cd&clang=\\_fr](https://treaties.un.org/Pages/showDetails.aspx?objid=08000002804ec1cd&clang=_fr)
- Corte Interamericana de Derechos Humanos: <https://www.corteidh.or.cr/>
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Naciones Unidas: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw>
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cerd>
- Consejo de Europa: <https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-es.html>
- Tribunal Europeo de Derechos Humanos: [https://hudoc.echr.coe.int/eng/#%22itemid%22:\[%22002-5579%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/eng/#%22itemid%22:[%22002-5579%22])
- Decenio Internacional para los Afrodescendientes, Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/observances/decade-people-african-descent/background>
- La discriminación de género, la discriminación racial y los derechos humanos de las mujeres, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, Naciones Unidas: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>
- Equinet: <https://equineteurope.org/>
- Forum Génération Égalité: [https://forum.generationequality.org/fr/news/curated\\_discussions\\_Sep](https://forum.generationequality.org/fr/news/curated_discussions_Sep)
- Glosario del Centro de Capacitación de ONU Mujeres: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=1&sortkey=&sortorder=asc>



- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH): <https://www.ohchr.org/es/stories/2017/09/gender-discrimination-racial-discrimination-and-womens-human-rights>
- Incorporación de la perspectiva de género, ONU Mujeres: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>
- Las Conferencias Mundiales de la Mujer, Naciones Unidas: <https://www.un.org/french/womenwatch/followup/beijing5/session/fond.html>
- Projet “Vivre ensemble sans discrimination” : <https://vivre-ensemble.ma/projet/>
- Sexe et genre, Consejo de Europa: <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/sex-and-gender>
- Unia: <https://www.unia.be/fr>
- Enlace de mujeres a nivel mundial: <https://www.womenslinkworldwide.org/informate/sala-de-prensa/el-tribunal-europeo-condena-a-espana-por-la-violencia-discriminatoria-contra-una-mujer-negra>
- Enlace de mujeres a nivel mundial: <https://www.womenslinkworldwide.org/observatorio/base-de-datos/munoz-diaz-v-espana>

## RECOMENDACIONES DE LA CEDAW Y EL ECRI

- Recomendación general N.º 24 sobre la reforma del artículo 12 de la CEDAW, 1999: [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1\\_Global/INT\\_CEDAW\\_GEC\\_4738\\_F.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_4738_F.pdf)
- Recomendación general N.º 26 de la CEDAW, sobre las trabajadoras migrantes, 2008: [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1\\_Global/CEDAW\\_C\\_2009\\_WP-1\\_R\\_7138\\_F.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_2009_WP-1_R_7138_F.pdf)
- Recomendación N.º 28 a la CEDAW, relativa a las obligaciones fundamentales de los Estados partes en virtud del artículo 2 de la CEDAW (educación), 2010: <https://www.right-to-education.org/fr/resource/comit-pour-l-elimination-de-la-discrimination-l-gard-des-femmes-recommandation-g-n-rale-no28>
- Recomendación general N.º 32 de la CEDAW sobre mujeres y niñas refugiadas y solicitantes de asilo, 2014: [https://www.hlrn.org/img/documents/CEDaW\\_GenCec\\_34\\_EN.pdf](https://www.hlrn.org/img/documents/CEDaW_GenCec_34_EN.pdf)
- Recomendación general N.º 33 a la CEDAW sobre el Acceso de las Mujeres a la Justicia, 2015: [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1\\_Global/CEDAW\\_C\\_GC\\_33\\_7767\\_E.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_33_7767_E.pdf)
- Recomendación general N.º 34 a la CEDAW sobre los Derechos de las mujeres rurales, 2016: [http://www.hlrn.org/img/documents/CEDaW\\_GenCec\\_34\\_EN.pdf](http://www.hlrn.org/img/documents/CEDaW_GenCec_34_EN.pdf)
- Recomendación general N.º 35 a la CEDAW sobre violencia de género contra las mujeres (actualización de la Recomendación general N.º 19), 2017: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhslidCrOIUtVLRFDjh6%2Fx1pWAeqJn4T68N1uqnZjLbt-FuaHH7R8k5Mnp0Y%2B8GycpttjE5yKz2IIIAC1bdhQn6JFf%2FwhEa9qyLwjPumD9BaAu7Y>



- Recomendación de Política General (GPR) N.º 13 (2011) sobre la lucha contra los gitanos y la discriminación contra los gitanos, ECRI: <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.13>
- Recomendación de política general 3, ECRI, 1998: <https://rm.coe.int/recommandation-de-politique-generale-n-3-de-l-ecri-sur-la-lutte-contre/16808b5a3e>
- RPG N.º 5 sobre la lucha contra la intolerancia y la discriminación contra los musulmanes: <https://rm.coe.int/recommandation-de-politique-generale-n-5-de-l-ecri-sur-la-lutte-against/16808b5a78>

## DIRECTIVAS DEL CONSEJO DE EUROPA Y RESOLUCIONES DEL PARLAMENTO EUROPEO

- Directiva del Consejo de Europa 2000/43/CE: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>
- Directiva de Consejo de Europa 2000/78/CE: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
- Resolución del Parlamento de 2009 sobre la propuesta de Directiva del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-6-2009-0211\\_FR.html?redirect](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-6-2009-0211_FR.html?redirect)
- Resolución del Parlamento Europeo de 2013 sobre las mujeres con discapacidad (2013/2065/INI): [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2013-0579\\_FR.html?redirect](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2013-0579_FR.html?redirect)
- Resolución del Parlamento Europeo de 2014 sobre la violencia contra la mujer (2013/2004/INL): [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2014-0126\\_FR.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2014-0126_FR.html)
- Resolución del Parlamento Europeo de 2014 sobre explotación sexual y prostitución (2013/2013/INI): [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2014-0162\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2014-0162_EN.html)

## LEYES

- Ley N.º 75-00 relativa a las asociaciones, 1958: <http://www.khidmat-almostahlik.ma/portal/sites/default/files/reglementation/Dahir%20202/01/206.pdf>
- Ley N.º 29-38 relativa a la organización y funcionamiento de los establecimientos penitenciarios, 1999: <http://adala.justice.gov.ma/production/legislation/fr/penal/Dahir%20etablissement%20pententiaire2008.htm>
- Ley N.º 02-03 relativa a la entrada y estancia de extranjeros en el Reino de Marruecos, emigración e inmigración irregulares, 2003: <http://adala.justice.gov.ma/production/legislation/fr/penal/immigration%20clandestine.htm>



- Ley N.º 65-99 relativa al Código del Trabajo de Marruecos, 2003: [http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/lois/code\\_travail\\_fr.pdf](http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/lois/code_travail_fr.pdf)
- Ley N.º 09-09 de 2010 relativa a la lucha contra la violencia durante los acontecimientos deportivos: [http://www.mjs.gov.ma/sites/default/files/bo\\_0909.pdf](http://www.mjs.gov.ma/sites/default/files/bo_0909.pdf)
- Ley N.º 73-155 que modifica y complementa ciertas disposiciones del Código Penal, 2016: <https://www.chambredesrepresentants.ma/sites/default/files/loi/73.15.pdf>
- Ley N.º 88-13 relativa a la prensa y las publicaciones, 2016: [http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/lois/Loi\\_88.13\\_Fr.pdf?ver=2017-02-16-145209-063](http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/lois/Loi_88.13_Fr.pdf?ver=2017-02-16-145209-063)
- Ley N.º 27-14 para combatir la trata de personas, 2016: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/103357/125489/F1582466313/MAR-103357.pdf>
- Ley marco 51-17 relativa al sistema de educación, formación e investigación científica (Dahír N.º 1-19-113 del 9 de agosto de 2019): [http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/BO/2020/BO\\_6944\\_Fr.pdf?ver=2020-12-24-133647-943](http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/BO/2020/BO_6944_Fr.pdf?ver=2020-12-24-133647-943)
- Orden del Ministerio de Sanidad N.º 456-11 sobre el reglamento interno de hospitales, 2011: <https://www.sante.gov.ma/Reglementation/ETABLISSEMENTSSOUSTUTELLEDDUMINISTEREDELASANTE/456-11.pdf>
- Ley N.º 79-14 sobre la Autoridad para la paridad y la lucha contra todas las formas de discriminación, 2016: <https://adala.justice.gov.ma/production/legislation/fr/Nouveautes/autorit%C3%A9%20pour%20la%20parite%20et%20la%20lutte%20contre%20toutes%20formes%20de%20discrimination.pdf>
- Ley de Trabajadores Domésticos 19,12, 2016: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/105362/128832/F-1170153818/MAR-105362.pdf>
- Ley N.º 103-13 de lucha contra la violencia contra las mujeres, 2018: <https://www.chambredesrepresentants.ma/sites/default/files/103-13-fr.pdf>
- Ley N.º 83-13 que adiciona y modifica los artículos 4 y 9 de la Ley N.º 77 de la Comunicación Audiovisual, 2015: <https://www.haca.ma/fr/dahir-n%C2%B0-1-15-120-portant-promulgation-de-la-loi-n%C2%B083-13-compl%C3%A9tant-la-loi-n%C2%B077-03-0>
- Ley N.º 83-13 que complementa y modifica los artículos 4 y 9 de la Ley N.º 77 de la Comunicación Audiovisual, 2015: <https://www.haca.ma/fr/dahir-n%C2%B0-1-15-120-portant-promulgation-de-la-loi-n%C2%B083-13-compl%C3%A9tant-la-loi-n%C2%B077-03-0>

## PLANES Y ESTRATEGIAS

- Plan de Acción Nacional en materia de Democracia y Derechos Humanos (PANDDH), 2018-2021: <https://didh.gov.ma/fr/publications/plan-daction-national-en-matiere-de-democratie-et-des-droits-de-lhomme-2018-2021/>



- Segundo Plan Gubernamental para la Igualdad 2017-2021, plan ICRAM 2, aprobado en agosto de 2017 por el Consejo de Gobierno: <http://www.social.gov.ma/sites/default/files/icram%202%20fr.pdf>
- Estrategia Nacional de Inmigración y Asilo (SNIA), aprobada por el consejo de gobierno el 18 de diciembre de 2014: <https://marocainsdumonde.gov.ma/wp-content/uploads/2018/02/Strate%CC%81gie-Nationale-dimmigration-et-dAsile-ilovepdf-compressed.pdf>
- Política Nacional de Inmigración y Asilo, informe 2018: [https://marocainsdumonde.gov.ma/wp-content/uploads/2019/01/Politique-Nationale-dimmigration-et-dAsile\\_-\\_Rapport-2018.pdf](https://marocainsdumonde.gov.ma/wp-content/uploads/2019/01/Politique-Nationale-dimmigration-et-dAsile_-_Rapport-2018.pdf)
- Plan Estratégico Nacional sobre Salud e Inmigración 2021-2025: [https://www.sante.gov.ma/Publications/Guides-Manuels/Documents/2021/PSNSI%202021-2025%20\(DELM\).pdf](https://www.sante.gov.ma/Publications/Guides-Manuels/Documents/2021/PSNSI%202021-2025%20(DELM).pdf)

## OTROS

- De lo multidimensional a lo personal: el abordaje de la discriminación interseccional que sufren las mujeres gitanas – Ideas (revistaidees.cat)
- Entretien à M. Frank Iyonga, Secrétaire Général de l'Organisation démocratique des travailleurs immigrés au Maroc réalisé en février de 2020: <https://fr.le360.ma/societe/video-dans-la-peau-des-travailleuses-domestiques-etrangees-au-maroc-208537>



El proyecto “Convivir sin discriminación: un enfoque basado en los derechos humanos y la perspectiva de género” es ejecutado por cooperación delegada de la Unión Europea a la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) —socio principal— y a la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP) —codelegada— con el apoyo técnico del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE), dependiente de la Secretaría de Estado de Migraciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de España. El Consejo Nacional de Derechos Humanos de Marruecos (CNDH) y el Ministerio delegado del Ministerio de Asuntos Exteriores, Cooperación Africana y Marroquíes Residentes en el Extranjero (MDCMRE) participan en el proyecto como socios principales.



Socios:

