



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

RESUMEN



Financiado por
la Unión Europea

Socios:



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, mayo 2022.

ISBN: 978-84-09-41125-2

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 esta información ni por el contenido de ningún sitio web externo.



Índice*

1. PRESENTACIÓN	6
2. LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO: ORIGEN Y DEFINICIÓN	7
2.1. Origen del concepto “interseccionalidad”	7
2.2. Discriminación interseccional: la interrelación entre racismo y sexismo	7
2.3. Interseccionalidad en la discriminación directa e indirecta	8
3. EL TRATAMIENTO DE LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO POR PARTE DE LOS MARCOS REGLAMENTARIOS E INSTITUCIONES A ESCALA INTERNACIONAL	9
3.1. La interseccionalidad de la discriminación dentro del sistema de las Naciones Unidas	9
3.2. La interseccionalidad de la discriminación en el marco regional de la Unión Europea	10
3.3. La interseccionalidad de la discriminación en otros marcos regionales	11
4. LAS OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS DEL MARCO REGLAMENTARIO MARROQUÍ Y DE LAS INSTITUCIONES NACIONALES PARA INTEGRAR LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO	13
4.1. El marco reglamentario marroquí	13
4.2. Estrategias y políticas para promover la igualdad de género y la lucha contra el racismo	14
4.3. Las instituciones y los organismos nacionales	14
5. EL PAPEL DE LAS OSC Y LAS REDES DE LAS OSC EN EL RECONOCIMIENTO Y LA DEFENSA DE LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO	15
6. EL RECONOCIMIENTO Y TRATAMIENTO DE LA DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO EN MARRUECOS. ¿CÓMO SE DEBE HACER?	17

* 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 a las citas, conserva su forma original, aunque no se correspondan con estos principios.



7. 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	19
7.1. La interseccionalidad de la discriminación como principio básico para la promoción del enfoque de género del proyecto	19
7.2. El Plan de Acción de Género (PAG)	20
7.3. La interseccionalidad de la discriminación y la promoción de la igualdad de género por el eje del PAG	20
7.3.1. Promover la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género en los órganos de gobierno del proyecto	20
7.3.2. 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	21
7.3.3. Desarrollo de competencias en la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género	25
7.3.4. La interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género en la gestión administrativa y de recursos humanos	27
7.3.5. La integración de la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género en el sistema de seguimiento y evaluación	28
7.3.6. La integración de la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género en el componente de comunicación	28
7.3.7. El desarrollo de asociaciones para promover la igualdad de género	30
8. 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	32



Índice de tablas

TABLA 1. DIFERENCIAS ENTRE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO	8
TABLA 2. DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA	8
TABLA 3. EJEMPLO DE SENTENCIA DICTADA POR EL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS (TEDH) EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL	11
TABLA 4. DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL EXPERIMENTADA POR MUJERES QUE NO SON CIUDADANAS MARROQUÍES DE PIEL NEGRA	16
TABLA 5. TESTIMONIOS RECOGIDOS EN “ETAT DES LIEUX DES DISCRIMINATIONS AU MAROC”, ESTUDIO DEL CONSEJO CIVIL PARA LA LUCHA CONTRA TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN SOBRE LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE Y TRANSVERSAL QUE SUFREN LAS MUJERES DE PIEL NEGRA EN EL MERCADO LABORAL	18
TABLA 6. PRINCIPIOS DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO DEL PROYECTO “CONVIVIR SIN DISCRIMINACIÓN”	19
TABLA 7. 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	29



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.

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.

La forma en la que el proyecto ha abordado el enfoque de género ha evolucionado considerablemente desde su fase de diseño y lanzamiento, que consideraba este enfoque de género como la participación de las mujeres en las actividades exclusivamente. 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 de lucha 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 los datos cuantitativos desglosados por sexo y los datos cualitativos con perspectiva de género.
- La promoción de la participación de las mujeres (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 del lenguaje inclusivo.

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

De este modo, este documento, elaborado 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, basándose en las experiencias internacionales. También pretende aprovechar la experiencia del proyecto en cuanto a la visibilización y tratamiento de este tipo de discriminación.



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

2.1. ORIGEN DEL CONCEPTO “INTERSECCIONALIDAD”

El concepto de “interseccionalidad” apareció explícitamente en 1989 en el artículo de la jurista estadounidense Kimberle Crenshaw “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics”¹. En este artículo, Crenshaw mostró que el marco legal y reglamentario en materia de discriminación de género no tenía en cuenta la interrelación entre discriminación de género y de raza al analizar los casos de discriminación vividos por mujeres negras que fueron juzgadas por cuestión de género, de raza y de etnia, pero nunca por una combinación de ambas. Centró su argumento en la interseccionalidad, como algo más que la suma de racismo y sexismo y en que la inclusión de las mujeres afroamericanas en una estructura existente no era la solución. Finalmente propuso que el replanteamiento de todo marco jurídico teniendo en cuenta la discriminación en la intersección.

2.2. DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL: LA INTERRELACIÓN ENTRE RACISMO Y SEXISMO

El tratamiento de la “interseccionalidad de la discriminación” o “discriminación interseccional” por razones de raza, etnia y género recorta la diferencia entre las causas y las consecuencias de la interrelación entre racismo y sexismo, dos conceptos socialmente construidos y que presentan ciertos paralelismos, ya que responden a las relaciones de poder². De hecho, las personas racistas justifican la supremacía de una raza sobre otra y las personas sexistas justifican la superioridad de un sexo sobre el otro³.

La combinación de sexismo y racismo afecta especialmente a las mujeres, de manera particular a las de piel negra y a las pertenecientes a minorías raciales y étnicas, creando una discriminación específica para ellas en lo relativo al acceso a los servicios y a los derechos⁴.

Este documento centra su argumento en la “discriminación interseccional”, que se refiere a “una situación en la que varios motivos actúan e interactúan entre sí al mismo tiempo, de tal forma que son inseparables y dan lugar a determinados tipos de discriminación”⁵. Suele asociarse al concepto de “discriminación múltiple”, muy utilizado por los organismos e instituciones internacionales y que hace referencia

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

2 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>

3 Más allá de 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

4 ¿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>

5 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



a “la discriminación en la que varios motivos actúan por separado”⁶. Así, es común encontrar el concepto combinado de “discriminación múltiple e interseccional”, basado en el principio de que los diferentes factores de “discriminación múltiple” a menudo se interrelacionan.

Para comprender mejor la diferencia entre discriminación múltiple e interseccional por razones de raza, etnia y género, se muestran ejemplos en la tabla 1:

Ejemplo de discriminación múltiple	Ejemplo de discriminación interseccional
Una mujer migrante en Marruecos de un determinado origen racial/étnico (legal o ilegal) se enfrenta a la violencia y al acoso de forma recurrente 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.	Una mujer migrante en Marruecos de un determinado origen racial/étnico (legal o ilegal) se enfrenta a una discriminación salarial específica por su origen racial y su 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.

Tabla 1. Diferencias entre discriminación múltiple e interseccional por razones de raza, etnia y género

2.3. INTERSECCIONALIDAD EN LA DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

La discriminación directa e indirecta normalmente se asocia con un solo motivo de discriminación (ya sea por motivos de género o de raza). Sin embargo, sería posible pensar que las discriminaciones interseccionales son directas o indirectas.

	Definición	Ejemplos
Discriminación 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 una justificación objetiva y razonable ⁷ .	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.
Discriminación indirecta	El caso en que un factor aparentemente neutro, como una disposición, un criterio o una práctica, no pueda ser acatado tan fácilmente por personas pertenecientes a un grupo que se distinga por motivos como la raza, el color, el idioma, la religión, la nacionalidad o el origen nacional o étnico, o que las perjudique, a menos que dicho factor tenga una justificación objetiva y razonable ⁸ .	Una estudiante de piel negra acude a una entrevista abierta para trabajar en un centro de llamadas ubicado en un barrio con elevada presencia de población subsahariana. La rechazan porque no tiene título de formación universitaria (que no es necesario para la realización del trabajo, pero se utiliza como razón para no contratarla por su origen racial).

Tabla 2. Discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género y discriminación directa e indirecta

⁶ *Ibidem*.

⁷ Glosario de la ECRI: <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/ecri-glossary>.

⁸ *Ibidem*.



3. EL TRATAMIENTO DE LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO POR PARTE DE LOS MARCOS REGLAMENTARIOS E INSTITUCIONES A ESCALA INTERNACIONAL

3.1. LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN DENTRO DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS

Conferencias y resoluciones

La cuarta Conferencia sobre la Mujer, celebrada en Beijing (1995), se refirió por primera vez el concepto de interseccionalidad de la discriminación en el sistema de las Naciones Unidas sin mencionarlo explícitamente.

La Declaración de Durban (2001), adoptada en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, reconoció que los factores de discriminación que fueron objeto de su organización conducían al deterioro de las condiciones de vida de las mujeres y niñas migrantes, especialmente de minorías étnicas, al contribuir a la pobreza, la violencia y las múltiples formas de discriminación que limitaban o negaban de sus derechos⁹.

Además, la Resolución N.º 69/16 (2016) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, que recuerda su decisión de proclamar el periodo de 2015 a 2025 “Decenio Internacional para los Afrodescendientes”, y la Declaración de Nueva York para los Refugiados y Migrantes (2016) reconocen que las mujeres se enfrentan formas de discriminación múltiples e interseccionales.

Instituciones

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que es el organismo 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), y el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), que es el organismo que supervisa la aplicación de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, han elaborado sendas recomendaciones sobre la interseccionalidad.

⁹ 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



Así, el Comité de la CEDAW ha propuesto la modificación de los artículos de la convención que se refieren a la lucha contra la discriminación de las mujeres en materia de salud, trabajo, educación, solicitud de asilo, acceso a la justicia, zonas rurales y violencia.

Por su parte, el Comité del CERD abordó la dimensión de género de la discriminación racial e instó a los Estados parte a prever las formas interseccionales de discriminación y el efecto acumulativo de sus consecuencias negativas para las mujeres y a adoptar y a aplicar políticas y programas para eliminarlas¹⁰.

3.2. LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL MARCO REGIONAL DE LA UNIÓN EUROPEA

Directivas y resoluciones

Las Directivas del Consejo de Europa 2000/43/CE y 2000/78/CE relativas a la igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico y al trato en el ámbito del empleo, respectivamente, animan a los países miembros a eliminar las desigualdades destacando que las mujeres suelen ser víctimas de discriminaciones múltiples. Además, el Parlamento Europeo ha aprobado diversas resoluciones que tratan el tema de la discriminación múltiple (y la interrelación de los factores de discriminación) que afecta especialmente a las mujeres, en relación con el trato de las personas, la discapacidad, la violencia y la explotación sexual.

Por otra parte, la estrategia marco de la UE contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos (elaborada en 2005 y revisada por última vez en 2017) hace referencia a la necesidad de “dar prioridad a las situaciones de discriminación múltiple”¹¹.

Instituciones

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH)

La tendencia tradicional del derecho supranacional y nacional a nivel europeo es abordar los supuestos de discriminación desde una única variable¹². Aunque las Directivas del Consejo y las recomendaciones del Parlamento solo dan orientaciones y no son vinculantes, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha reconocido casos de discriminación múltiple e interseccional.

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

11 Estrategia marco de la UE contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos, 2005: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10313&from=FR>

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



El caso de Muñoz Díaz contra España¹³

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 rom (gitanos) de nacionalidad española, casados según los usos y ritos reconocidos por la comunidad rom. 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 revisado por varios tribunales españoles, que consideraron 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 apeló ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que determinó que la demandante creía de buena fe que estaba casada, y ordenó el pago de una indemnización¹⁴. La discriminación que experimentó la Sra. Muñoz fue causada por la intersección entre su etnia y su género femenino.

Tabla 3. Ejemplo de sentencia dictada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) en materia de discriminación múltiple e interseccional

La Secretaría de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), que es el órgano especializado en cuestiones relativas a la lucha contra el racismo, la discriminación, la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia, y Equinet, que es la red de organismos e instituciones públicas para la promoción de la igualdad y la lucha contra la discriminación a nivel europeo, también han incluido la discriminación múltiple (e interseccional) en sus ámbitos de trabajo.

Así, la ECRI ha elaborado informes que tienen en cuenta la combinación de los diversos factores de discriminación contra la mujer. También formuló recomendaciones a los Estados miembros sobre la lucha contra la discriminación de gitanos y musulmanes, con especial atención a las mujeres.

Además, Equinet juega un papel importante en el intercambio de información y conocimiento entre los países para compartir las lecciones aprendidas y plantear los retos en materia de discriminación. Las instituciones nacionales que forman parte de Equinet, como el Unia en Bélgica, la Agencia Federal contra la Discriminación de Alemania y el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial y Étnica en España, incorporan en su trabajo la recogida de datos interseccionales o la realización de estudios sobre la interseccionalidad de la discriminación.

3.3. LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN EN OTROS MARCOS REGIONALES

A nivel de América Latina y el Caribe, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia (2017) son los instrumentos regionales de referencia en cuanto a la interseccionalidad de la discriminación.

¹³ Discriminación múltiple por razón de género y pertenencia a minoría étnica. Fundación Dialnet. Discriminación múltiple por razón de género y pertenencia a minoría étnica, 2010. Aequalitas: [https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=discriminaci%C3%B3n+m%C3%BAltiples+por+raz%C3%B3n+de+g%C3%A9nero+y+minor%C3%A9tnica](https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=discriminaci%C3%B3n+m%C3%BAltiples+por+raz%C3%B3n+de+g%C3%A9nero+y+minor%C3%ADa+%C3%A9tnica)

¹⁴ Enlace de mujeres en todo el mundo: <https://www.womenslinkworldwide.org/observatorio/base-de-datos/munoz-diaz-v-espana>



La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), que es la institución judicial regional que tiene como objetivo aplicar la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), que tiene la función de promover y proteger los derechos humanos en el continente americano, desempeñan un papel importante a la hora de abordar la discriminación interseccional.

En virtud de su competencia, la Corte IDH ha integrado en su razonamiento consideraciones sobre la interacción entre los motivos de discriminación¹⁵. Por su parte, la CIDH ha realizado estudios con recomendaciones para que los Estados puedan adoptar medidas para la protección de las mujeres, en particular de las indígenas y aquellas que se encuentran expuestas a dos o más grupos discriminados por su origen étnico¹⁶.

A nivel del marco regional de la Unión Africana, la Conferencia de las Naciones Unidas contra el Racismo y la Discriminación Racial, celebrada en Durban (Sudáfrica) en 2011, marcó una etapa en el reconocimiento de la discriminación interseccional. Además, el Protocolo de Maputo (2003) relativo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos reconoció que algunas mujeres sufren múltiples formas de discriminación y propone disposiciones específicas para las viudas, las ancianas y las mujeres discapacitadas¹⁷. Sin embargo, se dispone de muy poca información sobre el tratamiento de esta discriminación por parte de las instituciones políticas, institucionales y judiciales.

En América del Norte, el tema se enfrenta a múltiples retos. Aunque el concepto de “interseccionalidad” nació en los Estados Unidos, las leyes y los tribunales no se han mostrado receptivos al problema. Sin embargo, esta tendencia está cambiando a medida que las y los profesionales de la justicia han comenzado a declarar la importancia de integrar un enfoque interseccional en relación con la discriminación racial y la discriminación de género¹⁸. En Canadá, las abogadas y los abogados, las juezas y los jueces, las y los árbitros y, las y los legisladores también han comenzado a evaluar la integración de las nociones de interseccionalidad en el sector legal al pedir a los tribunales que reconozcan las experiencias de discriminación basadas en más de un motivo¹⁹.

En cuanto al tratamiento del tema en el marco regional de Asia y el Pacífico, la información existente es muy limitada. Las Naciones Unidas están trabajando en el tema a través de la Comisión Económica Regional para Asia y el Pacífico²⁰ o la Unesco²¹; sin embargo, no se ha identificado información sobre el trabajo institucional.

15 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>

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

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

18 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>

19 *Ibidem*.

20 Implementing Universal Social Protection to Reach Those Furthest Behind: Raising Awareness of Intersectional Discrimination. Asia-Pacific portal for gender equality: <https://www.asiapacificgender.org/blog/implementing-universal-social-protection-reach-those-furthest-behind-raising-awareness>

21 Gender and ethnic intersections: experts discuss how discriminations impact the Asia-Pacific region, UNESCO: <https://en.unesco.org/news/gender-and-ethnic-intersections-experts-discuss-how-discriminations-impact-asia-pacific-region>



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

4.1. EL MARCO REGLAMENTARIO MARROQUÍ

Marruecos, como la mayoría de los países del mundo, no cuenta con un marco legal y reglamentario sobre discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género. Por otro lado, no cuenta con una ley específica contra la discriminación racial, aunque hay disposiciones en la Constitución y en las leyes, en particular en las normas penales, que la sancionan explícitamente²².

El preámbulo de la Constitución hace referencia al compromiso con los derechos humanos y la lucha contra cualquier discriminación “por razón de sexo, color, creencia, cultura, origen social, lengua o discapacidad”. También reconoce la primacía de los convenios internacionales sobre la ley nacional del país (con respecto a su identidad nacional inmutable) y prevé la armonización de las disposiciones pertinentes de su legislación nacional²³.

Además, la Constitución marroquí tiene artículos específicos para la promoción de la igualdad de género, en particular el artículo 19, que también prevé la creación de la Autoridad para la paridad y la lucha contra todas las formas de discriminación. También incluye los artículos relativos a los extranjeros, como el 21, que garantiza su seguridad.

También existen leyes específicas sobre migrantes y refugiados. Los más importantes son el Decreto de 29 de agosto de 1957, por el que se fijan los términos de aplicación del convenio relativo al Estatuto de los Refugiados de 1951 y la Ley N.º 02-03 relativa a la entrada y estancia de extranjeros en el Reino de Marruecos, a la emigración e inmigración irregulares (2003), que define las condiciones de acceso al país así como los procedimientos para la obtención de un permiso de residencia amparando a las mujeres embarazadas y a los menores, que no pueden ser objeto de expulsión.

Las disposiciones sobre no discriminación que afectan tanto a los marroquíes como a los extranjeros también están previstas en la legislación. Por consiguiente, los más significativos son: Ley 65-99 relativa

²² 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”.

²³ Como se indica en el preámbulo de la Constitución, 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.



al Código del Trabajo (2003), el Código Penal (2015) , la Ley 73.155 que modifica y completa ciertas disposiciones del Código Penal (2016), la Ley núm. 27-14 sobre la lucha contra la trata de seres humanos (2016) , la Ley Marco 51.17 relativa al sistema de educación, formación e investigación científica (2019) y el decreto del Ministerio de Sanidad 456-11 sobre el reglamento interno de los hospitales.

Además, Marruecos también cuenta con un marco jurídico y reglamentario muy desarrollado en materia de igualdad de género. Las leyes más significativas son las siguientes: Ley N.º 79-14 sobre la Autoridad para la paridad y la lucha contra todas las formas de discriminación (APALD) (2017), Ley N.º 19.12 sobre trabajadores domésticos (2016) complementada por los Decretos N.º 2-17 355 y N.º 2-17-356, y la Ley N.º 103.13 de lucha contra la violencia contra las mujeres (2018).

Las leyes orgánicas sobre las entidades territoriales (2015) introducen la integración de género en los programas de desarrollo, así como en la fijación de los objetivos e indicadores de un programa a la hora de elaborar un presupuesto y prevén la creación de la instancia de equidad, igualdad de oportunidades y enfoque. Además, sus decretos de aplicación involucran a esta instancia en el establecimiento del procedimiento para la elaboración de los programas de desarrollo. A la vista de los avances realizados por algunas comunidades en cuanto a la integración de la migración en los planes y programas de desarrollo, estas leyes abren espacios para trabajar la interrelación entre género y migración (y la discriminación que se deriva de ellos).

4.2. ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA LUCHA CONTRA EL RACISMO

La Estrategia Nacional de Inmigración y Asilo (SNIA), aprobada por el consejo de gobierno en 2014, es la política pública de referencia en materia de migrantes. Se estructura en torno a cuatro objetivos estratégicos: 1) Facilitar la integración de inmigrantes regulares, 2) gestionar los flujos migratorios respetando los derechos humanos, 3) mejorar el marco reglamentario y 4) establecer un marco institucional adecuado. Integra acciones a favor de las mujeres regularizadas en situación de vulnerabilidad en materia de formación profesional, empleo y seguimiento médico para mujeres embarazadas y víctimas de trata.

El Plan de Acción Nacional en materia de Democracia y Derechos Humanos (PANDDH), 2018-2021 y el segundo Plan de Gobierno para la Igualdad 2017-2021 son dos estrategias sectoriales de referencia que han llegado a su fin, pero que marcan una base para el trabajo futuro, incluso en lo que se refiere a la posibilidad de integrar un enfoque interseccional.

4.3. LAS INSTITUCIONES Y LOS ORGANISMOS NACIONALES

Varios departamentos ministeriales cuentan con puntos focales de género o un servicio de género, así como con expertos en migración o en la lucha contra la discriminación, que trabajan por separado, pero que representan oportunidades para el intercambio de su experiencia.

Además, el Consejo Nacional de Derechos Humanos del Reino de Marruecos (CNDH), la Institución del Defensor del Pueblo de Reino y la Delegación Interministerial de Derechos Humanos son las tres instituciones de referencia en el ámbito de los derechos humanos y en la lucha contra la discriminación, que constituyen puertos de entrada para reforzar la interseccionalidad de la discriminación.

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, incluyendo en su mandato la lucha contra la discriminación interseccional a la que se enfrentan las mujeres migrantes, como es el caso de Equinet para Europa.



5. EL PAPEL DE LAS OSC Y LAS REDES DE LAS OSC EN EL RECONOCIMIENTO Y LA DEFENSA 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 escala global. De hecho, las OSC trabajan directamente con los grupos más vulnerables y tienen una larga experiencia en el apoyo y la defensa de la reivindicación de sus derechos. Las OSC también contribuyen a sensibilizar a la sociedad sobre las múltiples formas en que se manifiesta el racismo y la discriminación racial (y de género), y supervisan las actividades de los gobiernos, colaborando activamente en la formulación de políticas públicas y medidas y estrategias nacionales²⁴.

Además, los movimientos feministas y antirracistas, así como los activistas de derechos humanos, han comenzado a alzar sus voces contra la discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género²⁵.

Por último, se inician las diferentes formas de coordinación entre 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 de las coaliciones de las OSC que trabajan en el ámbito de la discriminación interseccional a nivel internacional y en Marruecos con el objetivo de mostrar las prioridades de su trabajo, que se definen en particular en el modo de realización de estudios, la provisión de herramientas y la identificación y tratamiento de este tipo de discriminación.

Así, la Fundación Secretariado Gitano en España, la Asociación de Solidaridad de las Mujeres Árabes en Bélgica (AWSA-Be) y el Centro para la Justicia Interseccional en Alemania son ejemplos en Europa de las OSC que han incorporado la interseccionalidad de la discriminación en su trabajo, mediante el desarrollo de estudios y herramientas o la prestación de servicios para identificar y abordar la discriminación interseccional, en particular la que afecta a las mujeres pertenecientes a minorías étnicas y raciales.

Por otra parte, el Foro Global Generación Igualdad a nivel mundial, la Red Europea contra el Racismo (ENAR) y el Foro de Asia y el Pacífico sobre la Mujer, el Derecho y el Desarrollo (APWLD) son ejemplos de coaliciones de las OSC; la primera cuenta con el apoyo de los gobiernos y las otras dos de manera

24 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/>.

25 Vea 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 en Francia: https://forum.generationequality.org/es/news/curated_discussions_Sep



independiente, que contribuyen a la reflexión sobre la interseccionalidad de la discriminación y la implicación de los países para tener en cuenta esta discriminación en las leyes y políticas públicas.

La sociedad civil en Marruecos también ha comenzado a abordar el tema de la discriminación interseccional. El Consejo Civil contra todas las formas de discriminación, formado por colectivos o asociaciones de la sociedad civil marroquí, ha integrado en su trabajo la interseccionalidad de la discriminación. Ha publicado dos informes titulados “Etat des lieux des discriminations au Maroc” en 2018 y 2019, que reconocen que las mujeres que no son ciudadanas marroquíes, especialmente las de piel negra, tienen más probabilidades de sufrir discriminación múltiple e interseccional en diferentes ámbitos²⁶.

El Grupo Antirracista para la Defensa y Apoyo a los Extranjeros y Migrantes (GADEM), miembro del Consejo Civil de Lucha contra Toda Forma de Discriminación, constata las dificultades a las que se enfrentan las mujeres de piel negra 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 experimentan las “madres solteras marroquíes” y las consecuencias para los niños son similares (trabas a la identidad), las dificultades para las mujeres que no son ciudadanas de piel negra y las mujeres marroquíes se deben a la combinación de diferentes factores. Si bien ambos grupos pueden percibirse en una situación de precariedad y discriminación por cuestión de sexo y estatus social, las mujeres que no son ciudadanas marroquíes de piel negra también se enfrentan a la discriminación por el color de la piel y el origen étnico/racial. Este factor, al ser específico de ellos, da lugar a una discriminación múltiple e interseccional.

Tabla 4. Discriminación interseccional experimentada por mujeres que no son ciudadanas marroquíes de piel negra²⁷

Asimismo, la Fundación Heinrich Böll de Marruecos publicó en 2021 un conjunto de herramientas para identificar, denunciar y dismantelar las discriminaciones múltiples e interseccionales, cuyo objetivo es apoyar a las OSC en la planificación y puesta en marcha de sus proyectos, pero también en sus esfuerzos de promoción de políticas²⁸.

26 Etat des lieux des discriminations au Maroc, Consejo Civil contra todas las formas de discriminación, 2020: <https://www.gadem-asso.org/etat-des-lieux-des-discriminations-au-maroc-rapport-du-cc-2020/> y Etat des lieux des discriminations au Maroc, Consejo civil contra todas las formas de discriminación, 2020: <https://www.gadem-asso.org/wp-content/uploads/2018/05/Rapport-Conseil-civil-fran%C3%A7ais-1-compress%C3%A9.pdf>

27 *Ibidem*.

28 Les défis et les promesses de l'intersectionnalité au Maroc, 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%20clicquable.pdf>



6. EL RECONOCIMIENTO Y TRATAMIENTO DE LA DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO EN MARRUECOS. ¿CÓMO SE DEBE HACER?

La interrelación entre el origen racial/étnico y el género afecta específicamente a las mujeres migrantes haciéndolas más vulnerables a ciertas formas de discriminación que también pueden combinarse con otros factores como la edad, la discapacidad, el nivel de educación y, en particular, la situación administrativa relacionada con la migración. De hecho, dependiendo de la combinación de varios factores, las mujeres inmigrantes en Marruecos de un determinado origen racial/étnico (especialmente las de piel negra) están más expuestas a la pobreza y a la exclusión socioeconómica en educación, salud, violencia, autonomía, participación y representación en la vida pública e igualdad ante la ley y acceso a la justicia²⁹. 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 se examinaran por separado las causas de la exclusión (sexismo y racismo).

La recopilación y el tratamiento de datos para identificar y actuar mejor contra este tipo de discriminación sigue siendo un reto 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 el reconocimiento de la discriminación interseccional a la que se enfrentan las mujeres migrantes.

Por lo tanto, no es suficiente con la integración de la perspectiva de género en las encuestas, las investigaciones y los estudios sobre discriminación a través de datos desglosados por sexo. De hecho, el desglose de los datos se refiere exclusivamente a un único motivo de discriminación, en este caso el género, y no permite profundizar en el análisis de la discriminación interseccional. A modo de 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 saber si el origen racial es causa de exclusión laboral de las mujeres migrantes.

Aunque no es fácil pensar, manifestar y aplicar un marco interseccional al tratamiento de datos y a la investigación, las encuestas nacionales han comenzado a realizarse con un enfoque interseccional, que se garantiza en todo el proceso, es decir: en la definición del campo de investigación, en la formulación de preguntas, en la fase de recopilación y en el análisis de datos y en la elaboración de informes³⁰.

En una situación ideal, los métodos cualitativos y cuantitativos deben combinarse para permitir identificar claramente el grupo objetivo y el problema y profundizar en las causas del mismo.

29 Adaptación del documento "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/35/10Ibid

30 Datos de igualdad: https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Rapport_IEDCB-FR-1106.pdf



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

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

La recopilación de testimonios sobre la discriminación que sufren las mujeres migrantes es un apoyo complementario.

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 interrelación de la discriminación por razones de género y la basada en la clase social, que encubre condiciones laborales indecentes y condiciones socioeconómicas precarias unidas a las dificultades en el acceso a los derechos (salud, educación, justicia, etc.). Además, algunas personas de las que emplean a estas mujeres premeditan sus acciones por la sencilla razón de que ciertas razas son consideradas inferiores³¹.

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 determinadas 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 y étnico en puestos similares.

Tabla 5. Testimonios recogidos en "Etat des lieux des discriminations au Maroc", estudio del Consejo Civil para la Lucha contra todas las Formas de Discriminación sobre la discriminación múltiple y transversal que sufren las mujeres de piel negra en el mercado laboral

31 Ibidem.

7. 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

7.1. LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN COMO PRINCIPIO BÁSICO PARA LA PROMOCIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO DEL PROYECTO

Se ha observado claramente una evolución desde la concepción y el lanzamiento del proyecto en el tratamiento de la interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género y la igualdad de género. Aunque el proyecto incorpora la “dimensión de género” en su título y prevé el fortalecimiento de este enfoque en varios momentos, no se había previsto el tratamiento de la interseccionalidad de la discriminación. De hecho, las primeras referencias sobre la discriminación contra las mujeres migrantes se referían exclusivamente a la discriminación sexista y a las cuestiones relativas al enfoque de género, la participación de las mujeres. Sin embargo, el apoyo de la experiencia en género llevó a una reflexión entre el equipo técnico y los asociados del proyecto, que dio lugar a la adopción de los siguientes cinco principios de transversalización de género:

- La integración de la interseccionalidad (interrelación) entre discriminación racial/étnica y de género como eje transversal de las acciones de lucha 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 los datos cuantitativos desglosados por sexo y los datos cualitativos con perspectiva de género.
- La promoción de la participación de las mujeres (el 50 %) en todas las actividades.
- El fortalecimiento continuo de las capacidades de los equipos técnicos y asociados en materia del enfoque de género.
- El uso del lenguaje inclusivo.

Tabla 6. Principios de transversalización de género del proyecto “Convivir sin discriminación”

Desde este momento, la integración de la interseccionalidad entre discriminación racial/étnica y de género como eje transversal de las acciones contra el racismo, la xenofobia y la discriminación racial se ha convertido en el principio básico de integración del enfoque de género por excelencia del proyecto “Convivir sin discriminación”.



7.2. EL PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO (PAG)

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 del enfoque de género del proyecto. De hecho, la primera actividad del PAG es “el desarrollo de un argumento sobre la interrelación entre la discriminación racial/étnica y la desigualdad de género para promover y apoyar el discurso político, institucional y técnico del proyecto”.

El PAG se desarrolló de acuerdo con los cinco principios de transversalización de género identificados y se divide en siete áreas de intervención, que son las siguientes: la gobernanza, el desempeño de las actividades, el desarrollo de capacidades en género, la gestión administrativa y de RR. HH., el seguimiento/evaluación, las comunicaciones y las asociaciones.

Los ejes, los resultados, las acciones y las herramientas del PAG han sido integrados sistemáticamente en los planes anuales, así como en el sistema de seguimiento de proyectos, cuyos cinco componentes persiguen los siguientes objetivos:

- Componente 1: 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.
- Componente 2: Apoyar la mejora de los mecanismos de identificación y recogida de denuncias de incidentes racistas y xenófobos.
- Componente 3: Promover y fortalecer las capacidades de las Administraciones públicas en materia de prevención y lucha contra el racismo y la xenofobia.
- Componente 4: Promover y fortalecer las capacidades de las organizaciones de la sociedad civil.
- Componente 5: Apoyar las medidas y acciones de sensibilización dirigidas a la prevención del racismo y la xenofobia para la promoción y protección de los derechos humanos.

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

7.3.1. 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 de dirección 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 mixto del componente 1, que trabaja en la elaboración de recomendaciones legales sobre discriminación racial, juega un papel importante. De hecho, 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 (cuya función principal es la lucha contra la discriminación hacia las mujeres). El trabajo de este grupo también incluyó la identificación de normas



discriminatorias contra las mujeres migrantes, así como experiencias que arrojarían luz sobre cómo abordar legalmente la discriminación interseccional.

Además, 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 la discriminación y la igualdad de género³². Las dos comisiones se beneficiaron en abril de 2021 y enero de 2022, respectivamente, de una presentación del PAG, así como de la integración 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, también se ha planteado involucrar a los puntos focales de género de los ministerios e instituciones asociadas en foros de intercambio con el fin de intercambiar su experiencia con el tema de la discriminación racial/étnica.

7.3.2. 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

La integración de la interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y sexo, así como la promoción de la igualdad de género, se garantizó mediante una serie de herramientas desarrolladas y validadas por las organizaciones asociadas, y que se resumen a continuación:

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

Se desarrollaron y pusieron a disposición de los equipos técnicos y asociados nuevas listas de verificación, que contienen preguntas específicas para garantizar el tratamiento de la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género en todas las actividades del proyecto, a partir de octubre de 2020. A partir de ahora, se han convertido en la herramienta de referencia sobre la integración del enfoque de género en la planificación, ejecución y seguimiento de las actividades.

Estas listas de verificación se refieren a: 1) el desarrollo de los términos de referencia, 2) el desarrollo de tareas de estudios, investigación y asistencia técnica, 3) el diseño y la celebración de sesiones 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 herramientas, 7) la definición y preparación de subvenciones y convocatorias de proyectos, 8) el diseño de proyectos piloto y 9) el componente de comunicación.

* El conjunto de listas de verificación está disponible en la versión ampliada del documento “La interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género”, elaborado por el proyecto “Convivir sin discriminación”.

³² 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 de 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”.



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

El uso de un lenguaje inclusivo y con perspectiva de género se convirtió en una prioridad de transversalización de género en la ejecución del proyecto. Se formularon recomendaciones para dar visibilidad a las mujeres, muchas veces ausentes de los discursos escritos y orales (2019) y finalmente se sistematizaron en una ficha (2021), que fue compartida entre los equipos técnicos y las instituciones asociadas.

Se han realizado importantes esfuerzos para asegurar que todos los documentos elaborados utilicen los principios de lenguaje inclusivo adoptados por el proyecto. Sin embargo, esto no siempre se ha hecho de manera sistemática, en particular por parte de los expertos externos y 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 todas las publicaciones y sus traducciones.

* La herramienta sobre el lenguaje inclusivo está disponible en la versión ampliada del documento “La interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género”, elaborado por el proyecto “Convivir sin discriminación”.

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:

- Asegurar 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 pretende medir el grado de incorporación de la perspectiva de género en determinadas actividades, tomando como criterio de puntuación los cinco principios de transversalización de género del proyecto³³.

El establecimiento de un sistema de control de calidad para la validación de los entregables del proyecto, garantizando un enfoque de género, se ha registrado en su Manual de Procedimientos.

* El sistema de control de calidad para la recogida de datos con perspectiva de género está disponible en la versión ampliada del documento “La interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género”, elaborado por el proyecto “Convivir sin discriminación”.

³³ El sistema de puntuación se basa en el marcador de género de la OCDE, que tiene tres valores, que son: Valor 0. Cuando la igualdad no es el objetivo; Valor 1. Cuando la igualdad de género es un objetivo importante; 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>



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

También se propuso un enfoque, con recomendaciones específicas para la participación efectiva de las mujeres en todas las actividades del proyecto. Se refiere a la participación de las mujeres en los siguientes ámbitos: 1) en el equipo de gestión, 2) en las reuniones de coordinación de los grupos de trabajo con las instituciones, organismos y organizaciones asociadas, 3) en las asistencias técnicas, 4) como ponentes, moderadoras y relatoras en los eventos, 5) como beneficiarias de las actividades, y 6) en las herramientas de comunicación.

En la práctica, el proyecto ha puesto en marcha medidas específicas para movilizar a mujeres como expertas y ponentes en reuniones, intercambios y seminarios, en particular mujeres con experiencia en el ámbito 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, todo lo relativo a la visibilidad de la mujer en el ámbito de la comunicación se describe en el apartado 7.3.6.

* El enfoque para la promoción de la participación de las mujeres está disponible en la versión ampliada del documento “La interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género”, elaborado por el proyecto “Convivir sin discriminación”.

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 (OSC, Naciones Unidas, organismos de cooperación, etc.). El objetivo de esta herramienta es identificar y reunir conocimientos sobre la interseccionalidad de la discriminación en los eventos organizados por el proyecto, así como contribuir 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

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

Aunque el público objetivo del proyecto eran instituciones, las OSC y los medios de comunicación, y no directamente la población migrante, esta tuvo 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 (dic. 2021)”, “Encuentro entre autoridades locales, asociaciones y los expertos invitados de Murcia y de la región de Souss Massa, también celebrado en Ait Amira (nov. 2021)” o el “Encuentro entre profesionales de los medios de comunicación y migrantes en Marruecos en torno al tema: ¿cómo convivir con los migrantes en Marruecos? (dic. 2021)”. En efecto, los testimonios de mujeres migrantes en estos espacios han puesto de manifiesto la discriminación a la que se enfrentan, particularmente en términos de acoso en espacios públicos y de atención médica cuando se trata de servicios de salud sexual y reproductiva, especialmente para mujeres embarazadas y mujeres en situación de vulnerabilidad. 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

El proyecto ha realizado un gran esfuerzo en materia de 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 sobre diferentes temáticas relacionadas con la lucha contra el racismo y la xenofobia.

De este modo, 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 se movilizó durante el intercambio “Experiencias españolas de trabajo en red y cooperación para luchar contra la discriminación racial y étnica, el racismo y la xenofobia”, celebrado el 28 de abril de 2021. La presentación de este servicio permitió mostrar un mecanismo público regional que identifica y trata la discriminación interseccional, a partir del registro de otras “características personales” o “motivos de discriminación” en la fase de recopilación de datos, y mostrando el procedimiento para cuidar a una persona identificada como víctima de discriminación interseccional.

Además, Equinet, la Red Europea de Igualdad, participó en el seminario web “Organismes de promotion de l'égalité en Europe: fonctions et défis”, celebrado el 12 de marzo de 2021. Su presentación permitió destacar las acciones realizadas por sus organizaciones miembros en materia de igualdad de género y lucha contra la discriminación interseccional, y proporcionó directrices para identificar este tipo de discriminación y mejorar la asistencia a las víctimas. Se prestó especial atención al desarrollo de la capacidad institucional. A raíz de este seminario, el grupo de trabajo conjunto del componente 1, encargado de la revisión de las normas jurídicas, se planeó incluir 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, contó con una presentación específica sobre el tratamiento legislativo de la discriminación interseccional por raza, etnia y género con ejemplos de los casos de sentencias que reconocieron 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 reglamentario 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 centrarse 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 orientado a la investigación y al estudio del tratamiento de la discriminación interseccional en diferentes contextos con el objetivo de proponer recomendaciones para la integración del tema en el discurso y en las acciones de defensa legislativa para luchar contra la discriminación y el racismo en Marruecos.

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, analizó la norma internacional de protección de la población migrante frente a la discriminación, el racismo y la xenofobia mediante la integración de los marcos legales en la lucha contra la discriminación de género en los países estudiados y la forma en que las discriminaciones múltiples e interseccionales son abordadas por las instituciones europeas.

Además, el informe sobre el “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. El informe incluyó en la selección de encuestas aquellas que incorporaban el procedimiento para hacer frente a la discriminación interseccional, prestando especial atención a la delimitación y sobrerrepresentación de las minorías que corren el riesgo de discriminación, incluidas las mujeres de estos grupos.

7.3.3. Desarrollo de competencias en 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 del proyecto vinculado al desarrollo de las capacidades de los equipos técnicos.

Se organizaron cinco categorías de sesiones de desarrollo de competencias:

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 han beneficiado de actividades de formación sobre igualdad de género (un total de 43 horas) que se han organizado en torno a los siguientes temas:

- Introducción al enfoque de género (octubre de 2019).
- El enfoque de género en la ejecución del proyecto (julio de 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, esta fue considerada una de las prioridades de formación por el 83 % de las personas que respondieron a un cuestionario compartido por la unidad de gestión de proyectos en el último trimestre de 2020, relativo a la identificación de necesidades de formación.

A partir de ahora, 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) el juego de la igualdad, 2) los roles femenino y masculino, el uso y distribución del tiempo, 3) los obstáculos a la participación de las mujeres en el espacio público, 4) la masculinidad, 5) los estereotipos y la discriminación, 6) la comunicación con



perspectiva de género, 7) la violencia contra las mujeres y 8) la interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género.

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

El ciclo formativo titulado “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 forma transversal.

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” y su tratamiento en las Naciones Unidas y en el Consejo de Europa. También abordó casos de discriminación interseccional (a través de ejemplos) y presentó enfoques para abordar el tema, centrándose en la importancia de recopilar datos interseccionales en los procesos 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 las 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 sesiones³⁴.

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, abordó la interseccionalidad de la discriminación y la situación específica de las mujeres migrantes. Más concretamente, el módulo 2 consideró la cuestión desde un punto de vista jurídico y propuso ejercicios prácticos.

Además, en el marco de la puesta en marcha de diez proyectos piloto con centros educativos (2022) liderados por estudiantes, que tienen como objetivo sensibilizar, prevenir y luchar contra la discriminación racial, se prestó especial atención al enfoque de género a través de juegos-debate y talleres que han permitido deconstruir los roles sociales de género, los estereotipos sexistas y la convivencia. Como continuación del trabajo, está previsto aplicar métodos específicos para profundizar en la interseccionalidad de la discriminación³⁵.

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

34 “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”.

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



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.

Desarrollo de competencias 5: Integrar la discriminación interseccional 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 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 discriminación interseccional de los medios de comunicación.

7.3.4. 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. Las mujeres se reparten así 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 puesto). 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 a 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 realizar formaciones y desarrollar y garantizar la implementación de herramientas para promover la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género.

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 interseccionalidad de la discriminación 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 interseccionalidad de la discriminación 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 ofertas el requisito de tener conocimientos sobre el tema. Sin embargo, en la práctica estas competencias no fueron suficientes ya que 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 los asistentes de género e incorpora la promoción de la igualdad de género en los principios que guiaron el diseño del manual, particularmente en cuanto a los procedimientos para la gestión de actividades, el sistema de control de calidad de género para la validación de los entregables y las medidas específicas para facilitar la conciliación familiar.

7.3.5. La 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 ha desarrollado y enriquecido siguiendo los principios de tratamiento de la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género y mediante una estrecha colaboración entre los asistentes técnicos de seguimiento y 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 completar los indicadores (y que se presentó en el apartado 7.3.2.). Además, se ha incluido un apartado 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 materia de interseccionalidad de la discriminación e 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: 1) consolidar la integración de la interseccionalidad en todos los documentos y entregables, 2) priorizar acciones a favor del empoderamiento de las mujeres, 3) consolidar la participación de la asistencia técnica de género y del punto focal de género en todas las actividades del proyecto y 4) exigir solicitar competencias en el enfoque de género en la selección de los equipos de expertos.

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

7.3.6. 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 transversalización 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 UGP en dos talleres organizados respectivamente en julio y diciembre de 2021, que permitieron presentar las herramientas y principios de la transversalización de género en relación con la comunicación. Estos principios se refieren en particular a: 1) la promoción de la participación equitativa entre mujeres y hombres durante los eventos y las acciones de comunicación, 2) destacar los testimonios de las mujeres y la experiencia de las mujeres, 3) la lucha contra los estereotipos de género y 4) la producción de mensajes de comunicación con un lenguaje inclusivo.

Se aseguró una vigilancia de género en la producción de soportes de medios (cuentos, historias, *podcast*, etc.), el sitio web y los documentos visuales del proyecto (folleto, carta gráfica, etc.). 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_

Además, también 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, con motivo del Día Internacional de los Derechos de la Mujer en marzo de 2022.

Video 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 7. La interseccionalidad de la discriminación y la promoción de la igualdad de género en la historia y el video de animación desarrollado con motivo del Día Internacional de los Derechos de la Mujer 2022

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. También están disponibles en Facebook, Instagram y Twitter ejemplos de *podcast* sobre convivencia para migrantes en Marruecos o el video de sensibilización sobre el taller de Ait Amira (noviembre de 2021).

Grupo de medios de comunicación

Como parte del componente 5 del proyecto, se formó 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.

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 de lucha contra las desigualdades de género, y en particular sobre la interseccionalidad de la discriminación.

El grupo participó en varios encuentros e intercambios que permitieron enriquecer su reflexión e integrar de manera transversal las experiencias vividas por las mujeres migrantes.



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 de género participó en la reunión preparatoria de lanzamiento (marzo de 2022) con el fin de compartir los principios de la 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, la producción de este documental multimedia también se preocupó por romper con los estereotipos sexistas y racistas tradicionalmente reproducidos en los medios visuales, en particular evitando posicionar 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.

7.3.7. El desarrollo de asociaciones 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.

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 personas representantes de la sociedad civil en la promoción de los derechos de las personas migrantes, así como de los derechos de las mujeres, 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 términos de integración del enfoque de género en el proyecto, y más particularmente en términos de la interseccionalidad de la discriminación y la igualdad de género. Esta experiencia se ha compartido en las diversas reuniones, intercambios y eventos.



8. 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 interrelación con la igualdad de género, y viceversa.

El proyecto “Convivir sin discriminación” ha realizado así un importante esfuerzo para recopilar y analizar 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. A pesar de estos esfuerzos, sigue habiendo muchos retos, relacionados con la falta de datos interseccionales y la ausencia de competencias y herramientas específicas sobre el reconocimiento y tratamiento de este tipo de discriminación.

En este contexto, y partiendo de los logros del proyecto, se dirigen las siguientes recomendaciones a las instituciones, las organizaciones y las OSC que estarían interesadas en dar continuidad al trabajo 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 elaboración y el análisis de datos que interrelacionen 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, la xenofobia y la discriminación racial, y alentarlas 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.



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:

