

Análisis de los fenómenos discriminatorios laborales en la enseñanza del español como lengua extranjera (ELE)

*Analysis of employment discriminatory factors in
teaching Spanish as a Foreign Language*

MARÍA DEL CARMEN MÉNDEZ SANTOS / MATÍAS HIDALGO GALLARDO

UNIVERSIDAD DE ALICANTE / UNIVERSIDAD DE JAÉN

macms@ua.es / matiashidalgogallardo@gmail.com

Resumen

Este artículo presenta los resultados de un estudio sobre la discriminación laboral que sufre el profesorado de ELE en España. Para ello, se ofrece una revisión bibliográfica exhaustiva y una investigación de corte cuantitativo que se sirve de un cuestionario de respuestas abiertas como instrumento de investigación. El método de análisis de los datos se basará en la codificación de clústeres temáticos con el software QDA Miner Lite. Los principales factores de discriminación que han sido documentados, por este orden, son la edad (ya sea por juventud o madurez), la identidad de género, la procedencia, la situación familiar y la orientación sexual, entre otros.

Palabras clave: discriminación laboral, profesorado, español lengua extranjera, edadismo

Abstract

This paper presents the results of a study on employment discrimination suffered by teachers of Spanish as a Foreign Language in Spain. To reach our aim, an exhaustive bibliographic review and a quantitative research have been done. An open-ended questions survey has been used as a research instrument. The data analysis method will be based on the coding of thematic clusters with the QDA Miner Lite software. The main factors of discrimination that have been documented, in this order, are age (whether due to youth or maturity), gender identity, provenance, family situation, and sexual orientation, among others.

Keywords: employment discrimination, teachers, Spanish as a foreign language, ageism



1. Introducción

Casi cuarenta años de profesión docente de ELE dan pie a plantear una reflexión crítica sobre su desarrollo y situación laboral del profesorado. Son numerosos los estudios que analizan diferentes aspectos de esta (González Martínez *et al.*, 2008; Muñoz-Basols *et al.*, 2017; Bruzos, 2017; Méndez Santos y Pano Alamán, 2019; Méndez Santos, Hidalgo Gallardo y Pano Alamán, 2020) y también han nacido movimientos asociacionistas como ProfesiónELE¹ que analizan la situación laboral del profesorado y del sector.

En algunas de esas investigaciones se constatan no solamente rasgos descriptivos del perfil de la profesión, sino que también se informa de condiciones laborales como la precariedad o la insatisfacción. En este trabajo nos interesa dar cuenta en particular de los casos de discriminación. Así, por ejemplo, Bombarelli y Gómez Asencio (2010: 95) señalan que “incluso en academias de mucho prestigio, factores tan personales o aptitudinales como la juventud o la motivación pesaban tanto —o incluso más— como factores técnicos del tipo de la experiencia profesional avalada o de la formación especializada”. Esto corrobora que a veces, en el momento de la contratación, se tienen en cuenta factores subjetivos que pueden resultar discriminatorios.

Pese a encontrar esas reflexiones esporádicas sobre la discriminación laboral, en ninguna de ellas se aborda de manera específica la situación que enfrentan el profesorado de ELE y, por ello, consideramos necesario estudiar este tema. Así, en este artículo presentaremos los resultados de una investigación que pretende dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué fenómenos de discriminación laboral se producen en la carrera profesional del profesorado de ELE?

2. Marco teórico

La inseguridad laboral es una tendencia extendida actualmente, según la Organización Internacional del Trabajo (2012) (OIT). En particular, esta se caracteriza por la falta de salarios dignos, de protección o estabilidad o por incumplimiento de derechos laborales. Dichos derechos, entre otros, deben garantizar un trato justo e igualitario. Cuando esto no sucede se incurre en un caso de discriminación laboral. En este trabajo se seguirá la definición de la OIT (1958):

1. A los efectos de este Convenio, el término *discriminación* comprende:
 - a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
 - b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro

¹ <https://profesionele.weebly.com/>.

interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Además de definir qué entendemos por discriminación, es importante también puntualizar dos aspectos trascendentales para llevar a cabo un análisis preciso. En primer lugar, es necesario tener en cuenta el eje temporal, pues influye en cómo esta se materializa (antes de la contratación, durante el empleo o al finalizar la vinculación) y, en segundo lugar, es necesario explicar que es frecuente que las discriminaciones se den de manera acumulativa (ser mujer y joven, joven y no nativo, joven y homosexual), ya que se puede pertenecer a varios grupos estigmatizados o tradicionalmente discriminados.

A continuación, presentamos los cuatro factores incluidos en este trabajo como principales causas de discriminación: edad, identidad de género, orientación sexual y procedencia.

2.1. Discriminación por edad

El *edadismo* consiste en “the stereotyping, prejudice, and discrimination against people on the basis of their age” (Organización Mundial de la Salud)². Este puede darse tanto por juventud o madurez.

Este tipo de discriminación muy extendida, aunque silenciosa, no ha comenzado a ser objeto de estudio hasta las últimas décadas, quizás porque estaba más interiorizada culturalmente (Officer y De la Fuente Nuñez, 2018). De hecho, como explica Tomás Jiménez (2013), en muchos documentos legales sobre la discriminación laboral, aún no aparece especificada. González Ortega (2001) explica que esta situación se da por la mayor tolerancia de la legislación española, que es menos restrictiva en los casos donde se considera que, dadas las características del trabajo, los requisitos de edad son justificables.

Las creencias sobre jóvenes y mayores y sus capacidades son culturales. En particular, a los primeros, en nuestro contexto, se los toma por inexpertos, con poca formación o, incluso, sin ganas de trabajar. Este estereotipo se relaciona también con intereses económicos para las empresas, pues se les suele considerar más moldeables, inseguros, conformistas con las condiciones laborales, desinteresados en la sindicación y lucha por sus derechos, etc. Por otra parte, según el Portal Mayores³, las personas de más edad son consideradas como poco flexibles, enfermizas, desmemoriadas, poco innovadoras, etc. De hecho, el Instituto para la mujer y la igualdad de oportunidades (2017: 23) constataba que, de entre los aspectos que causan desventaja para elegir candidatos con las mismas capacidades, el que más sobresalía era la edad, especialmente si se

² <https://url2.cl/uhaAg>.

³ <https://url2.cl/KQquC>.

superan los 55 años. Como contrapartida, solo un 21 % consideraba que ser joven podía ser negativo.

Esta situación se concreta, en la etapa previa a la contratación, por ejemplo, en el hecho de que la edad requerida sea baja. Según Solà i Monells (2016), la edad media requerida en los anuncios de trabajo en España se sitúa en torno a los 32 años. De las ofertas de empleo que analizó, solamente el 4,04 % con requisitos de edad explícitos abarcaba a personas mayores de 45 años.

Este requerimiento etario también tiene relación con otros factores implicados en las relaciones laborales a lo largo de la carrera profesional. Este es el caso, al tener una edad avanzada, ya que la relación contractual será breve y los costos de formación no se ven tan rentabilizados a largo plazo por parte de la empresa (González Ortega, 2001). Además, también es posible que, dado el elevado nivel formativo y de experiencia y el mejor tipo de contratos, los costos de salarios y despidos, a la empresa le compense económicamente contratar personal más joven. Según el INE (2018), estos últimos tienen menos antigüedad, contratos precarios, a tiempo parcial, etc., y eso provoca que de media sean los que menos cobran. De hecho, el 65 % de los asalariados de menos de 25 años recibió un salario mensual inferior a 1260,9 € en 2018 (INE, 2018: 3).

En resumen, la discriminación por edad es menos destacada socialmente que otras porque está más aceptada. No obstante, esta situación es inaceptable desde el punto de vista de los derechos laborales y, por ello, es necesario describir cómo esto se plasma en nuestro sector.

2.2. Discriminación por género

La situación de las mujeres en España en términos relativos es mejor que la de otras zonas del mundo. De hecho, la UE ha legislado al respecto de manera abundante con más de una decena de documentos⁴ y los frutos se perciben. No obstante, la brecha de género no ha desaparecido ni en Europa ni en España, dado que se muestra persistente (Eurofound, 2020: 81).

La posibilidad de maternidad es causa de discriminación durante el proceso de contratación. El informe de González *et al.* (2019) informa de que las mujeres de entre 37 y 39 años tienen de media un 30 % menos de probabilidades de ser entrevistadas que los varones con iguales características. La discriminación es mayor si tienen hijos, aunque esto se reduce, sin desaparecer por completo, cuando tienen mayor cualificación para el puesto.

Durante la carrera profesional, esta discriminación se materializa en aspectos como la brecha salarial, la feminización de algunos empleos en función de estereotipos de género (Ribas Bonet, 2004) o peores perspectivas en comparación con sus colegas varones, el llamado *techo de cristal* (Millán-Vázquez de la Torre *et al.* 2015). Esto último se produce

⁴ <https://url2.cl/R1SCy>.

porque, a pesar de tener gran formación, en muchas ocasiones las mujeres eligen trabajos que les permiten la conciliación familiar y laboral. Además también se reportan casos de infravaloración de sus habilidades o, incluso y mucho más grave, de acoso sexual.

Estas tendencias generales también se trasladan al sector académico, pues, como apuntan Cole y Hassel (2017: XV), “academic culture reflects institutional and patriarchal sexism”. De hecho, aunque las mujeres representan la mayoría de los graduados, esto no se refleja después en los cargos universitarios de responsabilidad, siendo esto tema de debate y reflexión institucional⁵.

En el ELE también se percibe una clara feminización (González Martínez *et al.*, 2008; Muñoz-Basols *et al.*, 2017; Bruzos, 2017). Esto se debe al estereotipo que relaciona a las mujeres con trabajos como los cuidados o la docencia, en particular de contenidos humanísticos.

En el trabajo de Méndez Santos, Hidalgo Gallardo y Pano Alamán (2020) sobre enseñanza de ELE y discriminación laboral a escala global, se documenta un 19,6 % de testimonios de casos de trato diferenciado: a igualdad de capacidades, se trata mejor al varón; se presuponen ciertos comportamientos según estereotipos sociales sobre la mujer (vestimenta, comportamiento, etc.) y hay una falta de reconocimiento de su valor por parte de superiores, colegas, estudiantes. De hecho, sobre esto último llaman mucho la atención las creencias y actitudes —poco respetuosas— del alumnado ante sus profesoras. En dicha investigación los casos de acoso sexual eran pocos, pero existían.

En suma, las tendencias generales del mercado laboral español se transponen en la enseñanza de ELE. Las mujeres se enfrentan a peores condiciones laborales, a trato discriminatorio y a una falta de respeto y confianza sobre sus habilidades y capacidades en función de los estereotipos sociales que (in)cumplen.

2.3. Discriminación por orientación sexual

Como informa la OIT (2015), es frecuente para las personas LGBT enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual o identidad de género. De hecho, esta desigualdad comienza durante la educación, porque el acoso dificulta el proceso y, por ende, su formación. Esto, a largo plazo, acaba teniendo consecuencias en sus perspectivas de empleo, pues en muchas ocasiones se ve truncada o mermada.

Una vez alcanzada la edad laboral, las dificultades no disminuyen. El clima de hostigamiento social conduce al ocultamiento, es decir, se evita explícitamente el tema, ya sea durante la entrevista o el propio trabajo para evitar represalias. Este ocultamiento preventivo es un reflejo cruel de la discriminación social que padecen. De hecho, no hay una clara conciencia social de que esto pueda ser considerado discriminación, aunque lo sea. Además, esta situación no solo enrarece su desempeño,

⁵ “El liderazgo de la mujer en la universidad”: <https://url2.cl/wa7hv>

sino que supone un esfuerzo extra al llevarles a replicar patrones de heteronormatividad para encajar en los centros de empleo, con el estrés emocional derivado.

Por otra parte, según la OIT (2015), la distribución de los puestos de trabajo puede también presentar proporciones desiguales dados los estereotipos sociales. Esto, a su vez, puede conllevar dificultades en los ascensos, pues el imaginario colectivo crea una falsa imagen sobre sus capacidades.

Estos problemas son persistentes en la UE y también en España. Como señala Karel (2016), en la Unión Europea la discriminación y el acoso a las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral es un problema extendido y Pichardo (2019) palpa la misma sensación en el sector empresarial español. En lo que respecta al sector educativo, estas tendencias son similares.

En definitiva, este tipo de discriminación está extendida en el ámbito laboral, aunque puede variar en grado y amplitud en función del puesto de trabajo.

2.4. Discriminación por procedencia

Como explica la Comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo de Estados Unidos⁶, la discriminación por procedencia “consiste en tratar a personas (empleados o solicitantes de empleo) de manera no favorable por ser de un país o parte del mundo en particular, por su etnia o acento, o porque parecen tener determinados antecedentes étnicos (incluso si no es así)”.

En lo que respecta a España, ACCEM⁷, por ejemplo, explica cómo se concreta este tipo de discriminación laboral. En particular refiere que en muchos anuncios de empleo se especifica una serie de requisitos sobre la procedencia como que “se necesita [profesión] español/a”, “abstenerse extranjeros”. En ese caso, en la etapa previa de contratación puede ocurrir, pues, que no se puedan presentar directamente a la entrevista o que durante ella, por sus rasgos, esta se cancele sin más.

2.4.1. Discriminación por procedencia nacional

El valor del origen nacional del profesorado se vincula con aspectos sociohistóricos y económicos por el prestigio del país, y sociolingüísticos, por la variedad hablada.

En lo que respecta al español, existen mitos sobre la supuesta mejor calidad del español peninsular. Obviamente, estos prejuicios lingüísticos carecen de cualquier base científica. Si bien parecen superados a nivel académico, no lo están en el ámbito laboral.

Aunque el español es una lengua con una norma pluricéntrica, este reconocimiento y valoración de igual a igual entre las diferentes variedades

⁶ <https://url2.cl/BLTxT>.

⁷ <https://url2.cl/vgtdz>.

diatópicas es algo relativamente reciente. Así, en esta línea, el discurso oficial actual es panhispanista y parece que, por ello, comienza a remitir algo la discriminación hacia los profesores hispanoamericanos.

La industria del ELE, especialmente la editorial, hasta ahora se había desarrollado más en España. Sin embargo, en los últimos años comienzan a publicarse más manuales en México o Argentina, e incluso las propias editoriales españolas sacan a la luz libros de variedades hispanoamericanas.

Otro aspecto que influye en la elección de la norma lingüística que se enseña tiene que ver, además de con mencionados prejuicios históricos o cuestiones de la industria del español, con aspectos como la cercanía geográfica o la presencia de programas de profesorado. Guevara (2017) explica que en Armenia la variedad dialectal preferida es la del español de España debido a la cercanía geográfica, los materiales usados, los programas de la AECID, etc. Todorova (2017), al contrario, atestigua que en Macedonia los estudiantes prefieren la variedad mexicana porque es a la que están expuestos por los productos culturales que consumen.

Así pues, esto se vincula también con la promoción exterior que hacen los países y su marca país. Por ejemplo, Granero Navarro (2017) explica que como el Instituto Cervantes es la única institución oficial de contacto con la lengua en Bulgaria, es esta la que marca el ritmo del país. El papel de estos organismos debería ser, como parece que comienza a serlo, de mayor aprecio por las diferentes variedades diatópicas del castellano.

En suma, aunque tradicionalmente se han considerado de mayor prestigio las variedades peninsulares, y por ende de sus nacionales, las variedades hispanoamericanas parecen ganar prestigio a la vez que esos países mejoran su posición internacional. De hecho, la tendencia al panhispanismo parece ir calando en las estructuras académicas y laborales. No obstante, lo que más se vislumbra en la literatura previa es una preferencia por la nacionalidad española y sus variedades, pero no cualquiera de ellas. Este tema se aborda en el siguiente apartado.

2.4.2. Discriminación por variedades diatópicas de España

La discriminación por procedencia no solo se vincula a aspectos generales como la mayor relación diplomática, lazos históricos, etc., sino que también está relacionada con el prestigio que se da a la variedad que se habla. Como explicamos, el panhispanismo forma parte muy reciente del discurso institucional actual. Por ello, subyacía cierta preferencia por la variedad española. Esto se podía basar en razones prácticas, pero también en aspectos prejuiciosos como considerar que esa variedad es más fácilmente comprensible (Kukyán, Khramóvich y Ocampo Estrella, 2017: 87).

Es más, no solo existe trato desigual entre el español de España y las variedades hispanoamericanas, sino que incluso dentro de las variedades de España existe también discriminación. Como señala Moreno

Cabrera (2016), por ejemplo, se constata un estigma histórico hacia las hablas andaluzas. Aunque también ocurre hacia otras variedades como el canario o el murciano. Este rasgo de discriminación por variedad diatópica percibido socialmente por el acento se ha denominado *hablismo* (Diz, 2016)⁸.

Este fenómeno se atestigua en trabajos como el del IMIO (2017: 23), que recoge la forma de hablar o el acento de la persona candidata entre los factores que pueden producir unas condiciones laborales dispares. El 36 % de informantes de la UE y el 23 % de España señalaron este como posible causa de discriminación en la contratación.

Así pues, la discriminación por procedencia nacional se puede vincular con estigmas o prejuicios negativos por el origen, por la procedencia nacional concreta e incluso por la forma de hablar: variedades diatópicas, incluso entre las españolas que históricamente tienen mayor prestigio.

Este factor es especialmente relevante en la enseñanza de lenguas y también lo es, lógicamente, para el español. Esto queda abundantemente documentado, además de en este marco teórico, en el análisis de los resultados de este trabajo.

2.4.3. Discriminación por origen lingüístico

Existe el mito de que una persona nativa enseña mejor su lengua que una no nativa. De hecho, este debate sobre profesorado nativo-no nativo ha generado y sigue suscitando numerosas publicaciones (Medgyes, 1992; Selvi, 2011; Zhang, 2016).

Esta discriminación se basa en prejuicios como que una persona nativa representa el contacto con la lengua viva (Guevara, 2017: 11) o tiene mejor pronunciación o que una no nativa no puede alcanzar un dominio tan alto como para enseñarla. Esta concepción del hablante ideal presupone que todos los nativos poseen un alto grado de conocimiento lingüístico de su propia lengua y no es así. Una persona no nativa formada para docencia de una lengua está tan capacitada para enseñarla como una nativa también formada. Son dos perfiles diferentes y complementarios.

No obstante, esta perspectiva positivista e igualitaria no siempre predomina. En TESOL (2006) se reconocía que el profesorado no nativo de inglés se enfrenta con frecuencia a la discriminación a la hora de ser contratado. Durante la carrera profesional esta situación puede provocar inseguridad del profesorado no nativo, ya que los alumnos pueden mostrar cierta reluctancia hacia su dominio del idioma y llegar, incluso, a ponerlo en duda. Otra discriminación atestiguada tiene que ver con los roles docentes basados en creencias sobre su capacidad: por ejemplo, profesores nativos que se van a un país y no dominan la lengua de los estudiantes no pueden dar clases a niveles básicos o, también, que estos

⁸ <https://url2.cl/ThPIT>.

son mejores para las clases de cultura y conversación, pero no para enseñar gramática (García Berenguel y Hunko, 2017).

En suma, los prejuicios sobre la capacidad de los profesores nativos o no nativos se basan en los estereotipos sociales sobre qué es ser un buen docente y cómo se aprende un idioma.

3. Metodología

El tema de esta investigación no ha sido excesivamente tratado en nuestro campo y, por ello, antes de abordar una etapa cualitativa, decidimos acercarnos mediante una exhaustiva revisión bibliográfica y una aproximación cuantitativa. Así, el desarrollo posterior evitará posibles sesgos de las personas investigadoras.

Para acercarnos al fenómeno optamos por un cuestionario en línea que nos daba la opción de recoger datos de una forma masiva y eficiente respecto al tiempo (Perry, 2017: 133). Además, esta modalidad facilita la cobertura geográfica y concede mayor anonimato.

3.1. Muestra

Una de las limitaciones de esta investigación, como de cualquier otra sobre el profesorado de ELE, es la dificultad de garantizar la representatividad. Como no existe un censo profesional de profesorado de ELE en España, es difícil calcular el número necesario de informantes para lograr una muestra estadísticamente significativa. En este trabajo manejamos 159 informantes seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple, tamaño que consideramos adecuado para este primer acercamiento. De dicho número, se descartaron aquellas respuestas contradictorias, incompletas o no ceñidas al tema. El número de testimonios viables por su extensión y redacción son 64, porque muchas personas marcaban que sí habían experimentado discriminación, pero no dieron detalles al respecto.

El perfil de estos informantes es heterogéneo, pero coincide con las tendencias generales del sector. Con una edad media de 39,1 años, se trata de una muestra fuertemente feminizada, ya que un 81,2 % eran mujeres, un 16,5 %, hombres y el resto prefirió no declararlo. El 88 % eran españoles, aunque también contestaron docentes venezolanos, chilenos, cubanos, colombianos (0,8 % respectivamente) y argentinos (1,5 %), además de un 7,3 % de otras nacionalidades. De entre los españoles hay representación de 14 de las 17 Comunidades Autónomas.

El 50,4 % tenía estudios de máster relacionados con la enseñanza de ELE y un 12,8 % incluso un doctorado. Un 12,8 % poseía estudios de máster ajenos al ELE, y un 12 %, estudios de grado relacionados con la lengua (Filología, Traducción, etc.). Solamente un 7,5 % tenía estudios de grado de otro tipo. Hay un porcentaje reducido de sujetos con doctorado no de ELE (3 %) y un 1,5 % no hizo constar su formación. Para el 93,2 % de los informantes el español es su lengua materna.

3.2. Instrumento y procedimiento

El cuestionario⁹ se dividió en diecisiete secciones. En la primera se presentaba un mensaje de bienvenida que cumplía con los principios de la ética de investigación (Rasinger, 2019). Así, se informaba de los investigadores, objetivos, tiempo aproximado, el anonimato y las pautas de respuesta. En la sección 2, se pedía el consentimiento expreso para analizarlas. La sección 3 se centraba en preguntas sociodemográficas.

En la sección 4, para garantizar la comprensión del concepto de *discriminación*, se proporcionó la definición de la OIT. Después podían avanzar a las siguientes secciones centradas en los tipos de discriminación: edad, identidad de género, por orientación sexual, procedencia, lengua materna y por cualquier otro motivo no contemplado en las categorías expuestas. Las preguntas sobre los testimonios eran abiertas para obtener su relato personal y recopilar el máximo de información posible.

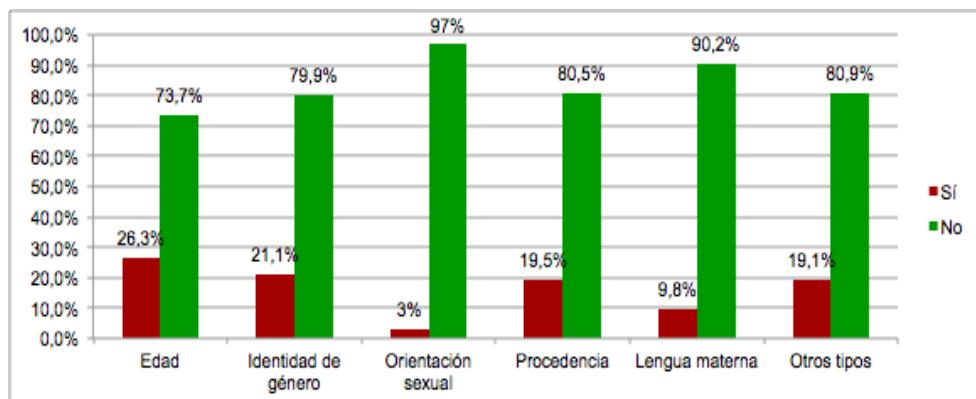
Para desarrollar un buen instrumento de investigación, nuestro cuestionario fue pilotado antes de ser lanzado para la recolección de respuestas (Perry, 2017: 136). Así logramos la validez del contenido (Lacave Rodero *et al.*, 2015). En este caso, la primera versión fue enviada a expertos y docentes que respondían a diferentes perfiles de la profesión. Con sus apreciaciones se realizaron correcciones en las preguntas y se detallaron algunos aspectos.

El cuestionario fue lanzado por redes sociales, mediante etiquetas conocidas y empleadas por el profesorado, y enviado por listas de distribución de correo electrónico. La primera respuesta se recogió el 16 de abril de 2020 y la última, el 23 de mayo de 2020.

4. Análisis

Del total de respuestas válidas, el 52,63 % de informantes declara haber experimentado algún episodio de discriminación, incluso de varios tipos. En el Gráfico 1 los podemos ver desglosados por el tipo concreto.

⁹ <https://forms.gle/iXX7jV1ZPTUqzms06>.

Gráfico 1. Afectados por tipo de discriminación

En los siguientes apartados profundizaremos en los relatos de discriminación de las 64 personas que reportaron detalles concretos. Estos, tras una revisión individual y otra consensuada por parte de los responsables del estudio, se clasificaron y etiquetaron en clústeres temáticos mediante el software QDA Miner Lite. En un mismo testimonio pueden emerger varias dimensiones, incluso en varios momentos de su carrera profesional. Se ha reservado una categoría de “Otros tipos” para recoger casos que no encajaban en las categorías más prototípicas de discriminación laboral.

En el Gráfico 2 comprobamos que el principal factor de discriminación es la edad (31,9 %), seguido del género (22,7 %) y la procedencia (20 %). La discriminación por orientación sexual apenas alcanza un 1 %. La categoría de *Otros tipos* emerge de forma potente con un 24,7 %, aunque es muy heterogénea y necesita mayor especificación. Por ello, se ha dedicado un apartado a su análisis.

Gráfico 2. Clasificación por tipo de discriminación

	Count	% Codes
Edad		
● Madurez	14	14,4%
● Juventud	17	17,5%
Identidad de género		
● Trato diferenciado	19	19,6%
● Acoso sexual	2	2,1%
● Diferente nivel de exigencia	1	1,0%
Orientación sexual		
● Trato diferente	1	1,0%
Procedencia		
● Variedades diatópicas españolas	8	8,2%
● Variedades hisp. vs. esp.	7	7,2%
● nativo/no nativo	3	3,1%
● Extranjero	1	1,0%
Otros tipos		
● Otros	24	24,7%

4.1. Edad

El *edadismo* es una discriminación muy extendida, aunque silenciosa. Esta percepción queda también corroborada en este trabajo, pues el 31,9 % de los informantes que aportaron testimonio la han experimentado, siendo la más documentada. De hecho, atestiguamos casos de dos tendencias: por ser joven (17,5 %) y por ser mayor (14,4 %).

Se confirma que los estereotipos sociales condicionan la reacción y la actitud en el ámbito laboral, ya que estos influyen en la contratación o en el tratamiento que se dispensa a los trabajadores. En la etapa previa a la contratación, esto se concreta, en el caso de los jóvenes, en una falta de reconocimiento o valoración de sus capacidades, como indica el informante 150. Incluso puede darse que la juventud condicione la renovación de contrato.

A pesar de haber superado un proceso de selección [...], fui más tarde rechazado por recursos humanos del centro universitario por no tener la edad mínima que ellos consideraban adecuada para los docentes de su institución (Informante 150).

Esto también conlleva peores condiciones económicas, como el hecho de que se ofrezcan contratos más precarios o salarios muy bajos. De su escasa protección social y falta de antigüedad se aprovechan las empresas para hacerles trabajar más horas de lo establecido, exigirles más implicación, pues están empezando, etc. Esto se puede apreciar en testimonios como el siguiente:

Mi superior minimizó mi labor como docente. También, a pesar de hacer la labor de profesor titular, tenía contrato de becario para poder pagar menos impuestos ellos [...] (Informante 77).

No obstante, donde se destapa de una forma flagrante la discriminación es durante el desempeño de la labor, ya que esos estereotipos sobre la falta de experiencia, de conocimiento, etc., se ven reflejados en el trato denigrante que reciben, tanto por parte de jefes como de colegas de más edad e incluso de estudiantes. Estomina la moral del profesorado y crea inseguridad.

Sufrí acoso laboral por ser considerada demasiado joven para tener un puesto de responsabilidad. También por ser mujer (Informante 58).

En una escuela de español [...], era la profesora más joven y el director-jefe de la misma siempre me llamaba "la niña", además de prejuzgar lo que hacía en mi tiempo libre [...]. En otra escuela que estuve trabajando durante un verano cubriendo las sustituciones, ninguno de los compañeros que tuve, excepto una profesora y la directora, se dignó ni a preguntarme mi nombre porque "chicas jóvenes como tú vienen y van de la escuela continuamente". Finalmente, una vez una alumna de unos 65

años pidió a mi actual jefa que no le diera yo clase porque era demasiado joven y no iba a saber enseñarle lo que ella quería. Estas situaciones te minan mucho la moral, sobre todo viendo que hay una generación de profesores y profesoras de ELE muy motivados y con muchas ganas de meterse en este mundo, y parece que los más veteranos (muchos de los que yo me he encontrado, sin ninguna ganas de aprender "porque tengo mucha experiencia") no quieran dejarnos ningún espacio (Informante 82).

Al ser más joven que la mayoría de mis compañeros y contar con menos experiencia, mis ideas en muchas ocasiones no han sido tomadas en consideración (Informante 87).

La falta de respeto de los estudiantes es especialmente llamativa, porque trastoca la gestión del aula por completo. Es reseñable, además, que frecuentemente esta discriminación es interseccional, ya que se da de estudiantes varones a profesoras.

Estudiantes que te preguntan que cuántos años tienes, que cuántos años tienes de experiencia, qué estudios tienes, que se ponen a calcular delante de ti si es posible que con tan poca edad tengas tanta experiencia o formación. Estudiantes que van a pedirle a la jefa de estudios que les ponga a un "adulto" a impartir clase (Informante 33).

En explicaciones que daba en clase sobre diferentes temas gramaticales he sentido como los alumnos sutilmente me lo discutían por mi edad, a pesar de que esos contenidos se han analizado con otros compañeros de profesión y libros. La situación me afectó de tal forma que después me costó terminar la clase (Informante 153).

Parezco más joven de lo que soy y cuando tenía veintitantes, en varias ocasiones alumnos (alemanes y franceses) tuvieron actitudes en las que cuestionaban mi autoridad [...]. Creo que era por edad y probablemente también por mi sexo, nos pasaba más a las profesoras jóvenes que a los profesores jóvenes. La discriminación venía por igual por parte de alumnos y de alumnas (no solo por parte de los hombres). Con la edad, este tipo de cosas dejaron de pasarme (Informante 69).

Como se puede observar, los estereotipos sociales sobre la falta de capacidad, profesionalidad, formación, etc., de los docentes noveles dificulta su acceso a la carrera profesional y esta se produce en condiciones normalmente precarias. Por si esto fuera poco, en muchas ocasiones es posible que se enfrenten a un trato vejatorio por parte de sus jefes y colegas. Esto claramente señala que la gestión de equipos no se afronta en los centros de manera exitosa.

Por último, el hecho de que esto llegue incluso a ocurrir con estudiantes muestra hasta qué punto la educación se mercantiliza, ya que hay alumnado que se siente con el derecho de elegir quién debe darle clase, como si estudiar un idioma de manera eficaz dependiera de la edad del docente. Estas faltas de respeto reflejan, además, el machismo social.

En cuanto a la madurez, la etapa previa a la contratación se demuestra un momento muy importante en la discriminación, pues son numerosas las ofertas de empleo donde descartan contratar personal con experiencia y prefieren a jóvenes que encajan más con la idea de experiencia del turismo idiomático que prima sobre todo la parte lúdica. De hecho, como señala Bruzos (2017), desde la Federación española de escuelas de español se promociona ese perfil de “monitor”, más que de especialista en la enseñanza de ELE:

Teniendo más experiencia y formación, y tras la primera entrevista de la que salí casi con el contrato en mano, finalmente dieron el puesto a una persona de 20 años menos. El puesto era para trabajar a las órdenes de la Responsable Pedagógica de 30 años y finalmente optó por la candidata siguiente que tenía 24 años. Prefirió a alguien más joven por ser más "manejable" (Informante 7).

Cuando cumplí 40 años me echaron de la empresa y en mi lugar cogieron a una chica en prácticas (Informante 34).

La discriminación por edad se ha dado, más bien, a la hora de encontrar trabajo. Tuve que sacar mi grado y máster después de los 30, por razones personales, y en algunas ofertas laborales piden personas muy jóvenes. Además, si quieras optar por ser auxiliar de conversación en el extranjero o hacer un lectorado, la edad es un problema, pues para ser auxiliar de conversación te piden como máximo 30 años, con la excepción de dos países que piden 35. Para hacer un lectorado son 37 años, por lo que está muy limitado todo si no has podido estudiar en tu juventud temprana (Informante 57).

Se recuerda desde mi centro (dirección) la importancia de ser un profesor joven, para poder salir de fiesta con los alumnos y hacerse "coleguita" de ellos. No se valora la experiencia (Informante 66).

Hace 5 años buscaba trabajo y en algunas academias me dijeron que era demasiado mayor para trabajar allí porque no "iba a congeniar con el tipo de alumnado" que buscaba diversión. (Informante 145).

Así el hecho de tener más derechos laborales o conciencia sobre ellos también provoca situaciones de discriminación —de hecho es una causa reportada en el apartado 4.5. *Otros tipos*—, pues se prefiere contratar personal más joven y “maleable”, con menos indemnización en caso de despido, más disponibilidad horaria...

Concretamente en la situación actual del ERTE. El ERTE se ha aplicado a los profesores de más edad y más experiencia, los más jóvenes siguen trabajando con un ERTE reducido. No nos han explicado el por qué, yo imagino que podemos ser más caros y si hubiera que despedirnos con la excusa del COVID no nos van a indemnizar lo que nos correspondería y les saldríamos más baratos. Nuestras condiciones por los años de experiencia

y años en la empresa son mejores y de esta forma se eliminan todas de un plumazo. Es mi suposición, porque no nos han explicado las razones para hacerlo así (Informante 32).

Sufrí un despido improcedente, en el que alegaron falta de alumnado. Luego contrataron a una profesora más joven (Informante 91).

En suma, la discriminación por edad se ha mostrado como un fenómeno muy extendido en nuestra profesión. Los jóvenes son maltratados por su supuesta falta de experiencia, de confianza en sus capacidades, de respeto de los estudiantes; por un alto grado de rotación y precariedad, etc. Los docentes de más edad se enfrentan a situaciones de dificultad de acceso al empleo, tal como apuntan las tendencias generales para el mercado laboral.

4.2. Identidad de género

La discriminación más estudiada con respecto a la identidad de género es la ejercida hacia las mujeres, aunque también se da hacia personas transexuales o no binarias. En nuestro trabajo las mujeres han reportado un 22,7 % de los casos de discriminación, situándose en el segundo puesto de factores discriminatorios.

Tal como se comentaba en el marco teórico, las mujeres se enfrentan a dificultades a la hora de acceder a un puesto de trabajo con respecto a los varones a causa de prejuicios o estereotipos sociales sobre su capacidad de trabajo. Los principales casos de trato discriminatorio se dan durante el desarrollo de la labor docente, aunque es cierto que se reportan casos donde se prefiere contratar a hombres cuando estos se presentan a procesos selectivos:

Mi jefa simplemente contrató para jornada completa a un chico, solo por ser chico, sin que tuviera experiencia ni antigüedad en la escuela, cuando en la escuela hay mujeres con mucha más experiencia y años trabajados (Informante 148).

Varias veces en varias ofertas de trabajo me han dicho que les gustaba yo, pero preferían contratar un hombre [...] (Informante 59).

Durante el desarrollo de la labor profesional el acoso sexual es la muestra más flagrante de un machismo social descontrolado. Véanse los casos de las siguientes informantes que incluso lo verbalizan con una naturalidad que asusta:

Con mis alumnos: algunos de ellos han intentado flirtear conmigo; incluso me han propuesto quedar fuera del horario laboral (Informante 26).

Y, por supuesto, muchas veces, alumnos que silban en clase, que hacen fotos cuando te giras o que intentan ligar (Informante 33).

No obstante, la queja más frecuente de las docentes es el trato diferenciado: (1) los alumnos respetan más a colegas varones (informantes 11, 21, 32, 33, 107, 113); (2) tienen peores condiciones y se les dispensa un trato diferente al de sus colegas varones, a quienes hacen más caso, los tienen mejor valorados, disfrutan de más respeto... (informantes 4, 26, 34, 45, 48, 58, 59, 63 y 69); e, incluso, (3) se ven coartadas en su acceso a cargos de gestión (el llamado techo de cristal) (Informantes 79 y 80) porque se duda de su capacidad, porque se presupone que cuando sean madres no van a poder hacerlo bien, etc.

Esto ha pasado menos veces que la discriminación por la edad. Alumnos, especialmente hombres mayores, que te dicen que porqué trabajas estando casada, y que si tienes la casa desatendida (Informante 33).

En general se cuenta la opinión de los hombres más en el departamento en que trabajo (Informante 63).

En todas las academias de español en que he trabajado en España [...], todos los directores y jefes de estudios eran hombres, y la inmensa mayoría de profesoras eran mujeres (Informante 79).

En la misma escuela en la que mi jefe me llamaba "la niña", todas las profesoras teníamos que ir con pies de plomo ante cualquier error o imprevisto porque literalmente nos jugábamos el puesto, mientras que los hombres parecían santos incapaces de equivocarse (Informante 82).

Cuando estaba embarazada de mi hija (hace 22 años) mi director me negó un puesto de cierta responsabilidad argumentando que a partir del nacimiento de mi hija iba a estar menos dedicada a mi trabajo (Informante 80).

En suma, la discriminación hacia las mujeres, estructural en la sociedad española, se ve reflejada en el desarrollo de la carrera profesional de las profesoras de ELE, que ven su labor especialmente complicada a causa de estereotipos, de prejuicios y del machismo existente.

4.3. Orientación sexual

Solo contamos con un caso (1 %) de discriminación por orientación sexual entre las respuestas recogidas, concretamente de trato diferenciado que, según el encuestado, se manifiesta de forma velada en la fase de desarrollo laboral.

En mi caso, mi jefe trataba de explicitar delante de mí en todo momento lo de acuerdo que estaba con que nos casáramos los homosexuales. Parece todo lo contrario a la discriminación, pero, de hecho, *excusatio non petita, accusatio manifesta*; llegué a la conclusión de que esa era una manera más de hacerme notar que era "diferente" y que no me

consideraba un igual. ¿Esto afectó a mi trabajo? No sabría medir las consecuencias reales que tuvo, pero seguramente algún aspecto de conexión emocional con él y alguien al que me pudiera recomendar ya estaba mediada por el simple hecho de que mi sexualidad no era heterosexual (Informante 159).

Curiosamente no se reporta ningún caso de ocultamiento preventivo, una de las materializaciones más frecuentes de discriminación en este ámbito. Esto puede deberse al hecho de no concebirse como una forma de discriminación expresa, sino como una decisión tomada *a priori* con objeto de evitar tratos discriminatorios mayores.

4.4. Procedencia

Dentro del 19,5 % que expresa haber experimentado este tipo de discriminación conviven diferentes manifestaciones en función del origen nacional y de la variedad diatópica, factores muy interrelacionados.

En orden de frecuencia, predominan la discriminación por la variedad diatópica de España hablada (informantes 16, 26, 44, 47, 57, 62, 110 y 114), con un 8,2 % del total de casos de discriminación, y por la oposición diatópica España/Hispanoamérica (informantes 33, 67, 89, 94, 138, 143 y 148), con un 7,2 %. En el primero de los casos, abunda un menospicio de las variedades meridionales —la andaluza, principalmente, pero también la canaria— por parte de colegas, jefes o hablantes de otras variedades, llegando a cuestionar por ello la capacidad docente, pese a un alto grado de formación, o a afectar las condiciones laborales. Incluso incita al abandono del sector.

Fue en el año 2010, en una escuela de idiomas de Granada. Ya había impartido clases de ELE, pero tenía muy poca experiencia. El director de la academia me dijo que no contratarían a nadie que fuese de Andalucía por su acento (Informante 26).

He soportado burlas y en muchas ocasiones han cuestionado mi competencia profesional por tener acento andaluz. Además, en algunas ocasiones no me han asignado grupos de nivel bajo por mi acento (Informante 44).

Soy canaria y he tenido problemas a la hora de encontrar un empleo como profesora de ELE en Madrid debido a mi variedad lingüística. Muchas ofertas piden personas madrileñas y sin otros acentos. [...] Es el pan de cada día y estoy muy harta de que digan que los canarios hablamos mal. Hasta los propios colegas se meten con esto, a pesar de haber estudiado filología. Es muy cansino y he pensado en cambiar de sector para poder tener una oportunidad y un trabajo digno y estable (Informante 57).

En el segundo caso, quedan patentes los mitos acerca de la supremacía y mayor corrección del español de España frente a cualquier otra variedad hispanoamericana, incluso en aquellas personas con la mayor parte de su vida residiendo en España o simplemente por tener ascendencia hispanoamericana. Esta discriminación, además, incide en el proceso de contratación y en el desarrollo de la actividad docente.

En clase, comenté que una de mis abuelas es argentina (aunque vivió aquí [en España] desde los 14 años). Y un par de estudiantes debieron de no estar atentos, o confundirse, o ser muy racistas, porque fueron a la jefa de estudios a quejarse de que querían profesores que fueran de España y con acento español (cuando tengo acento de aquí). Muestra el racismo que hay con los acentos (Informante 33).

Soy argentina y estoy en España desde hace ya 30 años. En ambientes muy puristas no han tenido en cuenta todos mis conocimientos por sesear y no usar el pretérito perfecto como corresponde (Informante 67).

Recuerdo una vez que, a través de una amiga, hice una entrevista de trabajo [...]. Después de la entrevista, la conocida de mi amiga le dijo que yo tenía un "accento raro", que no parecía de aquí. Resultado: no me llamaron. En esa misma línea también me pasó que una vez me dijeron que solo contrataban a españoles. Esos lo dijeron directamente, no se escondieron (Informante 89).

También se testimonian casos donde los alumnos prefieren docencia en alguna variedad hispanoamericana (Informante 94). Todavía queda camino, pues, en la creación de una conciencia panhispánica, aunque estas tendencias discriminatorias parecen mitigarse con el tiempo y así lo perciben algunas docentes (Informante 89).

Desafortunadamente, esta discriminación por procedencia también perjudica a los no nativos (un 3,1 % de casos), quienes tienen harto complicado el acceso a la mayoría de ofertas de trabajo o son cuestionados por los alumnos. Así lo atestiguan las informantes 66, 116 y 153.

En mi centro se desestima cualquier CV que no sea de un candidato que tenga el español como lengua materna (Informante 66).

[...] trabajando en España, la discriminación se dio por parte de los alumnos, en este caso estadounidenses. Algunos, al principio del curso, se quejaban de estar en España en un contexto de inmersión y tener entre sus profesores españoles a una profesora que no era hablante nativa de la lengua, ni mucho menos española (Informante 116).

También en una entrevista de trabajo sentí esa discriminación por parte del director [...], por no ser nativa puso en duda mis conocimientos e incluso me hizo todo un examen de gramática en la entrevista (Informante 153).

En última instancia, también se ha reportado un caso de xenofobia institucional (1 %), donde el nivel lingüístico no era el motivo de discordia, sino el origen que limitaba, por ejemplo, a la hora de hacer prácticas del máster (Informante 156).

4.5. Otros tipos de discriminación

Al constatar otros motivos de discriminación, incluimos una sección específica para ellos. En particular, observamos experiencias discriminatorias (casi un 25 % de los casos) de distinta índole, aunque con algunos patrones que se repiten. Este es el caso de valerse de la situación familiar del profesorado para dispensar un trato diferenciado (informantes 34, 49, 59, 75, 112 y 157). En casi todos estos testimonios —a excepción de la informante 59, que se lamenta por justo lo contrario—, ser soltera o no tener hijos suponía menos derechos laborales o privilegios.

Una de las cosas que me parecen totalmente injustas es que las mujeres que tenían hijos, incluso siendo ya independientes, tenían más derechos que las que no los teníamos (Informante 34).

Sufrí discriminación durante años por estar soltera. Trabajé durante 6 años en una escuela de ELE en la que por estar soltera y sin hijos era la última en poder escoger vacaciones y, al no tener cargas, según la directora del centro, tampoco podía asumir responsabilidades. Llegó una época de poco trabajo y fui la primera a la que no renovaron el contrato, según la dirección del centro mi perfil no inspiraba confianza; a pesar de ser la profesora con más formación, eso de estar soltera se veía claramente como un inconveniente [...] (Informante 49).

Otro factor de trato injusto lo encontramos en el aspecto físico (informantes 33, 94 y 156), a veces muy ligado con comportamientos sexistas.

Una estudiante, que también tenía a su hijo joven en la escuela, pidió en dirección que otra profesora y yo, que, digamos que tenemos el pecho grande y cintura estrecha, no le diéramos clase al grupo de su hijo, porque lo distraíramos, y ella pagaba para que atendiera. O que, en caso de que tuviéramos que darle clase necesariamente, teníamos que llevar ropa cerrada y, sobre todo, muy ancha. Y añadió que fuésemos sin maquillar (Informante 33).

La sobrecualificación (informantes 41 y 80), la valoración de la formación específica por encima de la experiencia en el sector (informante 67) o el bagaje formativo —con predilección por la Filología Hispánica— (informante 139) también han sido aludidos como impedimentos laborales para la contratación, pero también en el trato recibido por compañeros de profesión.

Una de las consecuencias de estos sesgos en el trato es recibir condiciones laborales diferentes. Así, la informante 157 lamenta una menor valoración de sus funciones y la consiguiente menor remuneración por enseñar su lengua materna (el español) en comparación con docentes de otras lenguas extranjeras. Es más, la reivindicación de derechos laborales supone riesgos para el profesorado, que queda expuesto a peores condiciones de trabajo (informantes 81 y 150).

La ideología política (informantes 21, 112 y 155), o supuestas interpretaciones de esta, y religiosa (informante 58), junto con la clase social (informante 155), han implicado episodios discriminatorios a varios docentes.

Relacionado con la procedencia geográfica, el informante 71 declara haber sido discriminado en procesos de selección por su lugar de residencia, alejado del lugar de trabajo.

Por último, varios informantes citan motivos lingüísticos de discriminación, concretamente el desconocimiento de lenguas cooficiales (informantes 14 y 76), por el que quedaron fuera de concursos públicos de trabajo, o la falta de un conocimiento suficiente de la lengua materna de los estudiantes, incluso en grupos multilingües (informante 14).

5. Conclusiones

La discriminación laboral por factores como la edad, el género, la orientación sexual, la procedencia, el origen étnico, el aspecto físico, etc., es un fenómeno extendido mundialmente. En este trabajo se presenta una investigación cuantitativa acerca de la discriminación que específicamente enfrenta el profesorado de ELE.

Los resultados apuntan tendencias similares a las que se da en el mercado laboral: fuerte discriminación por edad y género. En cuanto a la edad, aunque menos conocida quizás por su gran aceptación social (Officer y de la Fuente, 2018), esta está muy extendida. Los mayores tienen dificultades de acceso al empleo y los jóvenes, al dudar de su profesionalidad, peores condiciones tanto contractuales como de trato por parte de superiores, colegas e incluso estudiantes. Esto, además, es interseccional y se relaciona también con el género: se duda mucho de la capacidad de las mujeres para llevar cargos de gestión, liderar equipos, ser buenas docentes, etc. Asimismo, estas enfrentan una discriminación particular: el acoso sexual y su valoración en función del (in)cumplimiento de los cánones sociales.

La orientación sexual, aunque presente, no se ha revelado como uno de los factores más destacados, con tan solo un 1 % de los casos. Por su parte, la procedencia es un fuerte factor de discriminación —acentuado al tratarse de la enseñanza de una LE— a causa de la variedad diatópica: todavía se prefieren las variedades peninsulares sobre las hispanoamericanas, que se consideran erróneas, poco cultas, etc.; e,

incluso, dentro de las españolas se prefiere la nortepeninsular. Estos estigmas históricos se concretan también en el ámbito educativo.

Por último, se han atestiguado casos discriminatorios en menor cantidad como la ideología, la religión, el aspecto físico, la situación familiar, etc. Esta última se ha revelado como un fuerte punto de conflicto en la gestión del personal, con privilegios laborales para casos de matrimonio y con progenie, en contra de lo observado por González *et al.* (2019).

En suma, el profesorado de ELE enfrenta, como otro tipo de trabajadores, discriminación laboral. No obstante, esta se materializa de una forma específica en función de la profesión, con especial relevancia del factor procedencia nacional y variedad diatópica hablada y gran protagonismo de la edad.

Futuras investigaciones son necesarias para describir más profusamente ciertos aspectos, lograr detallar mejor factores que no han quedado representados en la muestra (p. ej. discriminación por orientación sexual) y para tener en cuenta en el análisis variables como el tipo de centro de trabajo, ya que hipotetizamos, dados los testimonios, que en los centros privados los casos de discriminación son más numerosos que en los centros públicos.

6. BIBLIOGRAFÍA

- BOMBARELLI, María Eulalia y GÓMEZ ASENCIO, José J. (2010): “Mercado de trabajo y capacitación profesional en ELE”, en Carrera Troyano, Miguel y Gómez Asencio, José J. (dirs.), *La economía de la enseñanza del español como LE: Oportunidades y retos*. Barcelona: Ariel, pp. 83-100.
- BRUZOS MORO, Alberto (2017): “De camareros a profesores de ELE. La mercantilización del español y de su enseñanza como lengua extranjera”, en *Spanish in Context*, 14(2), pp. 230-249.
- COLE, Kirsti y HASSEL, Holli (2017): *Surviving Sexism in Academia: Strategies for Feminist Leadership*. Nueva York, Routledge.
- EUROFOUND (2020): *Gender equality at work, European Working Conditions Survey 2015 series*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- GARCÍA BERENGUEL, Javier y HUNKO, Tatiana (2017): “Enseñar español en Ucrania Una aproximación a la lengua cervantina en el espacio educativo ucraniano”, en Méndez Santos, María y Galindo Merino, Mar (eds.), *Atlas del ELE. Geolingüística de la enseñanza del español en el mundo. Volumen I*, Madrid, EnClaveELE, pp. 1-16.
- GONZÁLEZ, María José; CORTINA, Clara y RODRÍGUEZ, Jorge (2019): “¿Tienen las mujeres menos oportunidades de ser contratadas?”, Observatorio Social La Caixa. <https://url2.cl/USCsL> (27/7/2020).
- GONZÁLEZ MARTÍNEZ, María Isabel; LARRAZ ANTÓN, Rosa Ana y TORRES RÍOS, Lola (2008): “Evaluación de la situación laboral del profesorado de E/LE”, en

- Pastor Cesteros, Susana y Roca Martín, Santiago (eds.), *La evaluación en el aprendizaje y la enseñanza del español como L2/LE*, Alicante, Universitat d'Alacant, pp. 315-322.
- GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago (2001): “La discriminación por razón de la edad”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 59, pp. 93-124.
- GRANERO NAVARRO, Adela (2017): “Enseñar ELE en Bulgaria”, en Méndez Santos, María y Galindo Merino, Mar (eds.), *Atlas del ELE. Geolingüística de la enseñanza del español en el mundo. Volumen I*, Madrid, EnClaveELE, pp. 1-16.
- GUEVARA, Paola (2017): “Enseñar ELE en Armenia Desafíos de un país postsoviético”, en Méndez Santos, María y Galindo Merino, Mar (eds.), *Atlas del ELE. Geolingüística de la enseñanza del español en el mundo. Volumen I*, Madrid, EnClaveELE, pp. 1-16.
- INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2017): *Las personas LGTB en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*, Madrid, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2019): “Decil de salarios del empleo principal. Encuesta de Población Activa (EPA) Año 2018. Notas de prensa”. <https://url2.cl/RC95b> (27/7/2020).
- KAREL, Fric (2016): “Working life experiences of LGBT people and initiatives to tackle discrimination”, Eurofound. <https://url2.cl/ajqLL> (27/7/2020).
- KUKYAN, Elena; KHRAMÓVICH, Yuliya y OCAMPO ESTRELLA, David (2017): “Enseñar español en Bielorrusia”, en Méndez Santos, María y Galindo Merino, Mar (eds.), *Atlas del ELE. Geolingüística de la enseñanza del español en el mundo. Volumen I*, Madrid, EnClaveELE, pp. 65-79.
- LACAVE RODERO, Carmen; MOLINA DÍAZ, Ana Isabel; FERNÁNDEZ GUERRERO, Mercedes y REDONDO DUQUE, Miguel Ángel (2015): “Análisis de la fiabilidad y validez de un cuestionario docente”, en *Actas de las XXI Jornadas de la Enseñanza Universitaria de la Informática*, Universitat Oberta, Universitat Oberta La Salle, pp. 136-143.
- MEDGYES, Peter (1992): “Native or non-native: Who's worth more?”, *ELT Journal*, 46, 340-349.
- MÉNDEZ SANTOS, María del Carmen; HIDALGO GALLARDO, Matías y PANÓ ALAMÁN, Ana (2020): “Acercamiento al fenómeno de la discriminación laboral en la enseñanza del español como lengua extranjera” en *MarcoELE*, 31, pp. 1-23.
- MÉNDEZ SANTOS, María del Carmen y PANÓ ALAMÁN, Ana (2019): “Una aproximación al perfil del profesorado de español como lengua extranjera en línea”, en *RILE*, 11, pp. 1-31.
- MILLÁN VÁZQUEZ DE LA TORRE, María G.; SANTOS PITA, María del Pilar y PÉREZ NARANJO, Leonor (2015): “Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo” en *Papeles de población*, 21(84), pp. 197-225.

- MORENO CABRERA, Juan Carlos (2016): *La dignidad e igualdad de las lenguas. Crítica de la discriminación lingüística*, Madrid, Alianza Editorial.
- MUÑOZ BASOLS, Javier; RODRÍGUEZ LIFANTE, Alberto y CRUZ MOYA, Olga (2017): “Perfil laboral, formativo e investigador del profesional de español como lengua extranjera o segunda (ELE/EL2): datos cuantitativos y cualitativos”, en *Journal of Spanish Language Teaching*, 4(1), pp. 1-34.
- OFICER, Alana y DE LA FUENTE, Vania (2018): “A global campaign to combat ageism”, en *Bull World Health Organ*, 96, pp. 299-300.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1958): *C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111). <https://url2.cl/CUiup> (16/6/2020).
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2012): *Del trabajo precario al trabajo decente*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. <https://url2.cl/B8dkn> (16/6/2020).
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2015): *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo. <https://url2.cl/Au9wW> (16/6/2020).
- PERRY, Fred (2017): *Research in Applied Linguistics*. Nueva York, Routledge.
- PICHARDO, J. Ignacio (2019): *Guía ADIM LGBT+ Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*. Madrid, Universidad Complutense de Madrid. <https://cutt.ly/1sXpgAX> (27/7/2020).
- RASINGER, Sebastian (2019): *La investigación cuantitativa en lingüística*. Madrid, Akal.
- RIBAS BONET, María Antonia (2004): “Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual”, en *DEA Working Papers*, 6. Universitat de les Illes Balears, Departament d'Economía Aplicada. <https://url2.cl/W2gu9> (27/7/2020).
- SELVI, Ali Fuad (2011) : “The non-native speaker teacher”, en *ELT Journal*, 65, 187-189.
- SOLÁ I MONELLS, Xavier (2016): “La imposición de límites máximos de edad en el acceso al empleo”, en *IUSLabor 3*, pp. 1-28.
- TESOL (2006): “Position statement against discrimination of nonnative speakers of English in the field of TESOL”. <https://www.tesol.org/docs/pdf/5889.pdf> (27/7/2020).
- TODOROVA, Marija (2017): “Enseñar ELE en Macedonia”, en Méndez Santos, María y Galindo Merino, Mar (eds.), *Atlas del ELE. Geolingüística de la enseñanza del español en el mundo. Volumen I*, Madrid, EnClaveELE, pp. 1-16.
- TOMÁS JIMÉNEZ, Natalia (2013): “Discriminación por razón de edad y derecho al trabajo”, en Gentile, Alessandro (coord.), en *Actas del IV Congreso de la Red Española de Política Social (REPS): las políticas sociales entre crisis y post-crisis*. Alcalá, Universidad de Alcalá, pp. 503-514.

ZHANG, Yanxiang (2016): “Reviewing nonnative English speaking teachers’ professional identity”, en *International Journal of Languages Education and Teaching*, 3, pp. 320-335.