



Casos de discriminación en empleo

- 1. Febrero. Granada. Empleo.** Una usuaria del programa de empleo Acceder trabajaba en una peluquería de Atarfe, un pueblo granadino. Todo transcurría con normalidad hasta el momento en que comentó que se iba a casar con un joven de una zona llamada Pinos Puente. La dueña de la peluquería le dijo que si era así no iba a poder seguir contratándola. La trabajadora le dijo que no tenía que temer nada pues había medios de transporte adecuados para llegar a su puesto de trabajo sin problemas, ya que la joven pensó que se refería a este problema. La dueña le dijo que esa no era la razón, sino el que se casase con un muchacho gitano de Pinos Puente. Al ver la actitud por parte de la dueña de la peluquería, la víctima optó por dejar el trabajo. Se trataría de un caso de discriminación directa en el empleo por asociación, ya que la diferencia de trato en la relación laboral viene determinada no por la actitud de la trabajadora sino por la relación personal de ésta con una persona de etnia gitana. En este caso es relevante el papel que han jugado los prejuicios y estereotipos negativos hacia la comunidad gitana, ya que la empresaria ni siquiera conoce a la persona que le produce el rechazo, pero interpreta que la mayoría de los sucesos negativos que ocurren en el barrio desfavorecido son causados por la presencia de miembros de la comunidad gitana.
- 2. Febrero. Málaga. Empleo.** Un joven de etnia gitana ha estado vinculado laboralmente, a pesar de no contar con contrato de trabajo, a una carpintería metálica de la localidad durante varios años. Con motivo de un accidente de tráfico sufrido por el trabajador con la furgoneta de la empresa, éste olvidó su teléfono móvil en el interior del vehículo que fue retirado por la grúa. Al final de la jornada el gerente recriminó al trabajador el hecho de no haber estado localizado durante todo el día, llegando a utilizar expresiones como *"el gitano cuando no te la hace a la entrada te la hace a la salida"*. A partir de entonces, la víctima percibió un cambio de actitud hacia él, que degeneró en un ambiente que le llevó a abandonar la empresa pasado un tiempo. Nos encontramos ante un caso de acoso laboral por la condición étnica del trabajador prohibido por la Directiva 2000/43.
- 3. Febrero. Málaga. Empleo.** Un hombre de etnia gitana estuvo vinculado a una empresa de cítricos durante un período de 6 meses sin contrato laboral, donde realizaba tareas de almacenamiento. A pesar del compromiso verbal al que había llegado con el responsable de recursos humanos, no llegó nunca a ser contratado, mientras que otros trabajadores que se incorporaron con posterioridad a la víctima sí fueron contratados. Ante el incumplimiento empresarial y a haber recibido comentarios discriminatorios, el trabajador termina abandonando su empleo. El hecho de ser la única persona a la que no se contrata y justamente la única de etnia gitana, añadiendo la existencia de comentarios discriminatorios hace que nos encontremos ante un caso de acoso laboral por razón de la etnia prohibido por la Directiva 2000/43/CE.
- 4. Febrero. Zaragoza. Discriminación por policía.** Joven gitano se presenta a las oposiciones para policía nacional después de un periodo de preparación. Aprueba las pruebas teóricas, las físicas y la evaluación psicopedagógica. En el reconocimiento médico (se había hecho uno unos días antes para asegurarse de que todo estaba correcto) todo iba bien hasta que en un momento dado el médico encargado del reconocimiento hizo referencia a su procedencia dado su color de piel más morena. El joven le dijo que era español. El médico insistió en preguntar si tenía familia en Latinoamérica y el joven le contestó que no, que el tono de piel podía tener relación con que era de etnia gitana. A partir de ahí se transformó por completo el tono de la conversación que se convirtió en distante e incluso empezó a llamarle de usted. Al recibir los resultados de las pruebas se encontró con la calificación de no apto ya que según el informe médico el joven tenía pies planos (cosa no cierta al comparar con los exámenes que el joven se hizo previamente) y que tenía sobrepeso de 10kg (cosa igualmente incierta y demostrable con el mismo informe). Desde el área de Igualdad

de Trato de la FSG se tramitó un recurso administrativo contra esta decisión, y actualmente el caso está en los tribunales. Nos encontramos ante un caso de discriminación directa encubierta en el acceso a un empleo público.

5. **Febrero. Málaga. Empleo.** Una mujer de etnia gitana acude a una entrevista de trabajo para cubrir un puesto de ayudante en un restaurante. En principio, la entrevista fue realizada por el propietario del local. Finalizada la misma, dicho propietario, al que la usuaria conoce de vista al estar el restaurante en el mismo barrio en el que vive, le asegura que el puesto es suyo y que puede empezar, en periodo de prueba, al día siguiente. Por la tarde, la usuaria recibe una llamada del propio encargado en la que se retracta de lo dicho en la entrevista, tratando de justificar su decisión en el hecho de que pretende cerrar el negocio. A los pocos días la mujer pudo comprobar cómo otra vecina de la localidad había empezado a trabajar en ese puesto. Posteriormente, la usuaria, a través de otros vecinos que conocen a la familia propietaria del local, ha tenido conocimiento que la mujer del propietario tiene una imagen totalmente negativa de la comunidad gitana. A pesar de asesorarla en ese sentido, la usuaria no quiso realizar ningún tipo de acción para denunciar la discriminación en el acceso al empleo. Nos encontramos ante un caso de discriminación directa prohibido por la Directiva 2000/43/CE.
6. **Marzo. Córdoba. Empleo.** Una mujer de etnia gitana y procedente de un barrio de exclusión social fue contratada para cubrir una baja como limpiadora en un hotel de la ciudad. Cumplió perfectamente su trabajo y, de hecho, una vez terminada la baja, fue renovada para cubrir la limpieza de otra sección. La gobernanta de esta sección empezó a someterla a una vigilancia exhaustiva y le exigía más que a las demás. La situación se volvió tan angustiada e insoportable que la víctima decidió dejar el trabajo. Pasado el tiempo se enteró, por otra compañera, también gitana pero cuyos rasgos físicos no corresponden con el perfil atribuido comúnmente a los miembros de la comunidad gitana, de que la gobernanta en una reunión del hotel había dicho que no quería gitanas en su equipo, y que la víctima robaba todo lo que pillaba, en especial las toallas del hotel, lo cual no era cierto. En este caso, la discriminación hizo a la jefa exigirle a la víctima más que al resto de trabajadores, nos encontramos ante un claro caso de acoso laboral por la condición étnica, que llevó a la víctima a abandonar su empleo.
7. **Marzo. Córdoba. Empleo.** Una mujer joven de etnia gitana usuaria del programa Acceder acude a la entrevista de trabajo concertada en una tienda de ropa situada en un centro comercial de la ciudad. Nada más llegar el entrevistador le dice que su tipo de físico no encaja en la tienda y que la ropa que vestía no le gustaba, en relación a que su apariencia concuerda bastante con el estereotipo atribuido generalmente a los miembros de la comunidad gitana. La víctima le dice que ella estaba dispuesta a ponerse la ropa precisa para trabajar en la tienda pero después de muchas vueltas el entrevistador le termina reconociendo que el jefe no quiere gitanas en su negocio. En este caso, no sólo se trata de un caso de discriminación directa en el acceso al empleo, sino también de orden de discriminar por parte del jefe, ambos supuestos de discriminación están prohibidos por la Directiva 2000/43/CE.
8. **Mayo. Navarra. Empleo.** Una usuaria del programa Acceder desarrolla unas prácticas en una cadena de supermercados. La persona que la supervisa directamente cuestiona la precisión de sus habilidades en la caja y la relaciona con la pertenencia a la etnia gitana, en términos como *"¿no se te habrán caído 50 euros en el bolsillo?"*. La usuaria finalmente abandona las prácticas ante la presión que sufre por parte del supervisor. Realizado un contacto con la cadena de supermercados por parte de la FSG, se determinó que se trataba de una actuación individual por parte del jefe de cajas, en absoluto autorizada por la propia empresa, quien lamentó lo ocurrido. Posteriormente se conversó con el citado jefe de caja, quien reconoció la improcedencia de su actuación y pidió que trasladáramos sus disculpas a la usuaria, invitándola a retomar las prácticas, si bien no lo hizo personalmente sino tan sólo cuando la FSG se entrevistó con él. La usuaria no quiso continuar las prácticas, especialmente por la presencia de esta persona, con lo que el perjuicio de la actuación discriminadora se produjo sin que conllevara una reparación a la víctima. Nos encontramos ante un caso de acoso laboral por la condición étnica de la víctima, prohibido por la Directiva 2000/43/CE.



- 9. Junio. Lugo. Empleo.** La FSG se pone en contacto con una empresa que ofrece servicios de limpieza y ayuda a domicilio, para solicitar una propuesta formativa. El contacto lo realiza un prospector laboral con una de las trabajadoras, quien responde favorablemente, concluyendo las conversaciones con una entrevista personal. A la entrevista acudimos el prospector y la coordinadora de la FSG, por su parte, a la empresa la representan la trabajadora con la que se habían realizado las gestiones, el gerente y la formadora. Durante la entrevista se percibió una actitud bastante negativa a colaborar con la FSG por parte del gerente y de la formadora, lo que sorprendió especialmente a la trabajadora, pues éstos habían tenido en todo momento una actitud colaboradora. A medida que avanzaba la entrevista y conocían más a la entidad y con qué personas trabaja la FSG, más crecían las reticencias a colaborar, llegando incluso a decirnos que no veían posible realizar la formación con la FSG. La entrevista finaliza con su compromiso de que enviarían una propuesta de trabajo de cara al próximo año, que nunca se recibió. Nos encontramos ante un caso de discriminación directa prohibido por la Directiva 2000/43/CE.
- 10. Septiembre. Granada. Empleo.** Un joven gitano usuario del programa Acceder entró a trabajar como controlador de seguridad por el contacto de un cuñado no gitano. El empresario se enteró de que era gitano hasta pasado un cierto tiempo, pues él no lo sabía ya que el joven no responde al estereotipo físico asignado a la comunidad gitana, y la persona que le recomendó no era gitana. Al descubrirlo, el empresario le dijo que tenía que habérselo dicho antes y que iba a pedir referencias. Cuando llevaba más de un año trabajando en la empresa, el joven fue despedido alegando que no había superado el periodo de prueba. Con posterioridad, al consultar su vida laboral, se dio cuenta de que el empresario sólo le había dado de alta en la seguridad social los últimos 15 días en vez de todo el año que había estado trabajando realmente. Lamentablemente, la víctima no quiso reclamar por no crear un conflicto, pues entró a trabajar allí recomendado por su cuñado. Nos encontramos ante un caso de discriminación directa prohibido por la Directiva 2000/43/CE.
- 11. Septiembre. Granada. Discriminación en empleo.** Hombre joven usuario del programa Acceder, trabaja como instalador de gas. Realizando las tareas de su puesto de trabajo, fue a una casa para prestar el servicio contratado. Llamó varias veces al timbre pero como no le abrían nadie llamó a su jefe para explicarle la situación y decirle que se iba al siguiente domicilio. Su jefe le insistió para que volviese a llamar pero tampoco obtuvo respuesta a pesar de intentarlo en repetidas ocasiones. Vuelve a llamar al jefe para decirle que definitivamente se va y el jefe le dice: "seguro que estás en el bar, gitano, cómo no va a haber nadie?", a lo que el usuario le responde que no, y que si quiere venir él a ver si consigue que le abran porque si hay alguien es que no le quieren abrir (refiere que no es la primera vez que le pasa). Llega el jefe al lugar donde estaba el hombre y llaman, pero se esconde de tal forma que a través de la mirilla sólo viesan al jefe. En ese momento se abre la puerta. La señora se justifica con que no había escuchado el timbre en ninguna de las anteriores ocasiones. La discriminación directa en este caso es doble, por un lado el jefe utiliza su pertenencia étnica de forma despectiva para referirse a él y por otro lado la persona que estaba en el piso no le quiso abrir la puerta.
- 12. Octubre. Granada. Empleo.** Dos hombres de etnia gitana acuden a una empresa para buscar trabajo como vigilante de seguridad. El primero de ellos, que no cumplía con el perfil físico habitualmente atribuido a la comunidad gitana, preguntó al encargado de la empresa sobre la posibilidad de conseguir un puesto, quien respondió que a pesar de que era difícil, alguna posibilidad habría. Cuando llegó el turno al segundo, con formación específica en esta ocupación y que sí respondía al estereotipo físico atribuido a la comunidad gitana, hizo la misma pregunta, pero obtuvo como respuesta que no había ninguna posibilidad, alegando que "la cosa está muy mala". Es un claro ejemplo de cómo las personas reciben un trato totalmente diferente basado únicamente en la percepción física ligada a prejuicios y estereotipos. Nos encontramos ante un caso de discriminación directa en el acceso al empleo prohibido por la Directiva 2000/43/CE.

- 13. Octubre. Málaga. Empleo.** Una joven de etnia gitana consigue empleo en un hotel de la localidad como camarera de piso a través de la empresa en la que se encontraba trabajando su madre. Desde que inicia su actividad laboral es objeto de un continuo trato discriminatorio por parte de la gobernanta de dicho establecimiento hotelero. Así, la agente discriminadora nunca llamó a la víctima por su nombre, utilizando la expresión "gitana" para dirigirse a ella, y la sometía a continua presión laboral en lo que resultaba un auténtico caso de acoso laboral prohibido por la Directiva 2000/43/CE. Como consecuencia de todo esto, la joven llegó incluso a requerir incluso asistencia psicológica.
- 14. Noviembre. Málaga. Empleo.** Uno de los prospectores de la FSG tiene conocimiento de que una empresa encargada de selección de personal no es partidaria de entrevistar a personas gitanas. Se decide tener una conversación con la persona de referencia de esa empresa y sensibilizarla, y en el transcurso de ésta, responde que el problema lo tienen las empresas que contratan sus servicios de selección de personal, pues éstas no quieren contratar a personas de etnia gitana. Sin embargo, precisamente una de estas empresas a las que él hace referencia es la quien ha informado a la FSG que el problema reside en la empresa de selección y con la que se ha promovido la contratación de personas gitanas. En este caso la empresa que realiza la selección tiene una aptitud discriminatoria que impide el acceso al empleo a las personas gitanas que puedan cumplir el perfil para ese puesto de trabajo, e intenta justificarse diciendo que actúa según las ordenes de otras empresas que contratan su servicio siendo incierto, nos encontramos ante un caso de discriminación directa encubierta.

¹ Fundación Secretariado Gitano.

Clasificación de los casos

Estos **14 casos** suponen un **10,68 % del total de los 131 casos de discriminación** recogidos por la FSG durante 2009. De los 14 casos, seis víctimas son mujeres gitanas, 6 hombres gitanos y 2 de los casos afectan a un grupo de personas gitanas de ambos sexos. El 100 % de los casos las víctimas son jóvenes gitanos/as entre 16 y 45 años. Destacando que el 71% de los casos se encuentran en el intervalo de edad de 16-30 años.

Es significativo como los casos de discriminación registrados son tanto en el acceso al empleo como en el puesto de trabajo, concretamente hay empresas que en un principio contratan a un trabajador/a sin saber que es gitano/a y al conocer su pertenencia étnica o asociarla con la comunidad gitana, actúan de forma discriminatoria.

De los 14 casos, 7 casos son de discriminación en el acceso al empleo. Junto a ello, es preocupante que en los casos de discriminación en el puesto de trabajo, concretamente en cinco casos, las víctimas han padecido acoso laboral por su condición étnica², han recibido un trato humillante y

vejatorio por ser gitano/a que le ha llevado a dejar el trabajo, padecer problemas psicológicos y no han querido dar continuidad al resarcimiento del daño causado.

De los casos registrados el 100% de los mismos son casos de discriminación directa en el ámbito del empleo y el agente discriminador es del sector privado. Solamente uno de los casos de discriminación fue en el acceso a un empleo público y se encuentra actualmente recurrido ante los tribunales.

Es muy significativo como las personas gitanas inician su búsqueda de empleo a una temprana edad, atendiendo a las responsabilidades familiares de sus hogares se inician a trabajar en muchos casos entre los 16-18 años. El trabajo es un derecho social básico de las personas, y en el caso de la comunidad gitana, colectivo en riesgo de exclusión social, es el medio para que pueda promocionarse en la sociedad y lamentablemente nos encontramos ante un alto rechazo social hacia este colectivo que impide que accedan a una mejor calidad de vida, se normalicen y mantenga una relación intercultural con el resto de compañeros que favorece la ruptura de prejuicios que existe hacia esta minoría.

² Ver caso nº 2, 3, 6, 8, 13. El acoso laboral este prohibido en el Art. 2.3 de la Directiva 2000/43/CE.



En este ámbito debemos destacar como en muchas ocasiones las víctimas de discriminación tanto en el acceso al empleo y como en el puesto de trabajo, tienen grandes reticencias a denunciar su situación porque consideran que va a tener una repercusión negativa en la búsqueda de un empleo posterior, no confían en la respuesta del sistema ante la protección de su derecho a la no discriminación, se siente en situación de inferioridad frente a una empresa y finalmente porque han asimilado que ser rechazado por su condición étnica es algo normal en su vida.

Legislación

En este apartado enumeramos la legislación más relevante que prohíbe la discriminación en el empleo:

1. Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico

En el artículo 2³ regula diversos conceptos de vital importancia: igualdad de trato, discriminación directa, discriminación indirecta, acoso y orden de discriminar.

³ Artículo 2. Concepto de discriminación

1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por "principio de igualdad de trato" la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta, basada en el origen racial o étnico.
2. A efectos del apartado 1:
 - a) existirá discriminación directa cuando, por motivos de origen racial o étnico, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable;
 - b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.
3. El acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro.
4. Toda orden de discriminar a personas por motivos de su origen racial o étnico se considerará discriminación con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1.

En el Artículo 3 de la misma Directiva establece el ámbito de aplicación:

"1. Dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional;

b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica;

c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;

d) la afiliación y participación en una organización de trabajadores o de empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas;

e) la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria;

f) las ventajas sociales;"

En el Artículo 8 regula la inversión de la carga de la prueba, pudiendo utilizarse en los procedimientos laborales.

"Los Estados miembros adoptarán, con arreglo a su ordenamiento jurídico nacional, las medidas necesarias para garantizar que corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, de dicho principio alegue, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta".

Directiva Comunitaria traspuesta al Ordenamiento español, mediante Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Concretamente en el Título

II, Capítulo III, Sección II Medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación por el origen racial o étnico de las personas y Sección III. Medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo.

Estatuto de los trabajadores

Los artículos más relevantes del Estatuto de los Trabajadores en relación a la discriminación, tras las modificaciones introducidas por la Ley 62/2003, quedan redactadas de la siguiente manera:

Art. 4.2 c) En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

“c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.”

Art. 4.2 e) En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

“e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.”

Art. 17.1 *“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.”*

“Serán igualmente nulas las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.”

Art. 54.2 g) Se considerarán incumplimientos contractuales:

“g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.”

Atendiendo a la normativa expuesta, disponemos de las herramientas jurídicas que prohíben la discriminación en el empleo, ahora bien, en la práctica hay un gran déficit jurisprudencial en esta materia. Sería necesario que las víctimas de discriminación denuncien los casos ante los tribunales cuando la vía extrajudicial no les ha resarcido, y es de vital importancia que los profesionales del ámbito jurídico utilicen las herramientas legislativas para defender a las víctimas de discriminación en el ámbito del empleo.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, establece en su artículo 14 apartado i) relativo a los derechos Individuales:

“los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”

Estrategia

Desde el área de igualdad de trato de la fundación secretariado gitano desarrollamos la siguiente estrategia de actuación ante un caso de discriminación: investigación, interlocución, mediación y otras respuestas extrajudiciales.

En primer lugar desde el área de igualdad de trato de la fundación secretariado gitano en coordinación con los técnicos territoriales de referencia, comprueban que existen suficientes indicios para considerar que nos encontramos ante un



caso de discriminación y siempre de conformidad con la víctima.

En algunos casos de acceso al empleo, ante la llamada del técnico de la entidad se comprueba que la oferta que han negado a la víctima sigue vigente, en otros casos al hablar con el empresario se comprueba que no quiere contratar a alguien por su condición étnica. En los casos de discriminación en el puesto de trabajo, tras conversar con el agente discriminador, para contrastar los hechos, el técnico detecta en sus frases que rechaza a la comunidad gitana.

Una vez realizada la investigación oportuna, informamos a las víctimas de la actuación que podemos desarrollar en su caso, destacando que cada caso es diferente y que las actuaciones ante casos que en un principio pueden parecer similares, son distintas. Nuevamente la víctima decide si desea que continuemos con la defensa de su derecho a no ser discriminada en el ámbito laboral.

Como se ha podido comprobar en 9 casos de discriminación⁴ la víctima tras ser tratada de forma discriminatoria tanto en el acceso al empleo como en el puesto de trabajo, no han querido que continuemos con la actuación por diversas razones; por miedo a no encontrar con posterioridad otro empleo, se sienten en una posición débil frente a un empresario y consideran que no van a ser resarcidos. En estos casos, las víctimas ya se han sentido discriminadas en otros ámbitos de la vida y asimilan la discriminación como algo habitual en su vida.

En los casos en los que las víctimas están conformes con que iniciemos nuestra intervención, siempre desarrollamos interlocución y mediación con el agente discriminador, basada en la ruptura de prejuicios y estereotipos, mediante la ejemplificación gráfica de la heterogeneidad de las personas gitanas, de la evolución formativo-laboral de esta comunidad, junto a ello, les informamos sobre la normativa de lucha contra la discriminación y de las graves consecuencias que conlleva para la persona discriminada que se le rechace por su condición étnica.

⁴ Ver casos número 1, 2, 3, 5, 6, 10, 11, 12 y 13.

Las vías de mediación que desde la fundación secretariado gitano realizamos principalmente son las siguientes; reuniones con diversos mandos de responsabilidad la empresa y remisión de carta al departamento de recursos humanos.

Tras la mediación la siguiente actuación que podemos desarrollar son otras actuaciones extrajudiciales: la interposición de queja ante la el defensor del pueblo (si es en el ámbito del empleo público), informar a la inspección de trabajo, realizar actuaciones en vía administrativa.

Finalmente, el último paso a realizar cuando un caso no se ha resuelto por ninguna de las vías expuestas anteriormente, la fundación asesora legalmente del procedimiento jurídico a seguir para la defensa de su caso ante los tribunales; le informamos del procedimiento para acceder a un abogado de oficio, los requisitos de la justicia gratuita y nos coordinamos con el abogado de referencia. En los casos registrados en el año 2009, solo uno de ellos ha llegado al ámbito jurídico⁵ en vía administrativa, estando pendiente de su resolución.

Ante nuestras actuaciones la respuesta empresarial es débil⁶, en la mayoría de los casos no resarcen a la víctima. Los empresarios intentan justificar su decisión y en algunos casos nos informan que en el futuro van a tener en cuenta nuestra bolsa de trabajo. Ante esta última respuesta la fundación secretariado gitano realiza un posterior seguimiento de la repuesta empresarial de la empresa ante la contratación de personas gitanas.

En el caso del acceso a la formación ocupacional que registramos en este análisis⁷, tras la interlocución y mediación con el responsable de la empresa, obtuvimos una respuesta positiva, se reconoció la mala actuación de la supervisora y se ofreció la incorporación a la víctima. Destacando como la discriminación provoca secuelas psicológicas que condicionan a las víctimas. En este caso la joven no quiso incorporarse a las prácticas tras el rechazo sufrido y esta situación le ha condicionado su disposición a desarrollar otras acciones de formación ocupacional.

⁵ Ver caso número 4.

⁶ Ver caso número 9.

⁷ Ver caso número 8.

Recomendaciones

Es necesario informar a las víctimas de sus derechos laborales y motivarles en la defensa de sus derechos.

Es necesario que las víctimas se sientan acompañadas en su proceso de defensa del derecho a no ser discriminado en el ámbito laboral. Hay que protegerlas para que pierdan el miedo a las repercusiones negativas laborales que puede tener que se intervenga en la defensa de su derecho a la no discriminación en el empleo.

Es necesario formar y sensibilizar al sector empresarial en esta materia y que conozcan la normativa que prohíbe la discriminación en el empleo. El

sector empresarial debe conocer la realidad heterogénea de la comunidad gitana, hay que romper los prejuicios que pesan sobre esta minoría étnica.

Es necesaria la aplicación jurídica de la normativa de lucha contra la discriminación en el ámbito del empleo y que los servicios públicos correspondientes (como la inspección de trabajo) incluyan en su protocolo de actuación la prohibición de la no discriminación.

Es conveniente que las empresas dentro de las acciones de responsabilidad social corporativa, impulsen la realización de acciones de formación, capacitación y contratación de un colectivo desfavorecido como es la comunidad gitana.