



## ¿La prohibición de discriminar tiene excepciones ?

La legislación establece excepciones muy limitadas al principio de igualdad de trato. Con respecto a la discriminación directa, puede establecerse un trato diferente basado en el origen étnico cuando esa característica sea un requisito profesional y determinante. Por ejemplo, sería legal convocar un puesto de mediador intercultural gitano, para el que sólo pudieran presentarse personas de esta etnia. La discriminación indirecta también puede tener alguna excepción, cuando persigue una finalidad legítima, proporcionada y razonable. Por ejemplo, aunque el exigir el respeto a las normas de seguridad en el trabajo (cascos, uniformes especiales, etc), podría colocar en desventaja a ciertas minorías religiosas con criterios muy estrictos respecto a su vestimenta, la finalidad es legítima y proporcionada, y por tanto, no existiría discriminación.

En cualquier caso, con el fin de garantizar la igualdad en la práctica, se permite también la adopción de medidas de acción positiva para prevenir o compensar las desventajas que afecten a personas de un origen racial o étnico concreto. Con respecto a los gitanos, esas medidas podrían suponer que tuvieran prioridad a la hora de seguir determinados programas de formación para el empleo, un apoyo escolar complementario, etc.