

# A Discriminación en el empleo y comunidad gitana

En el marco del programa de acceso al empleo para la población gitana "Acceder"<sup>1</sup> que viene desarrollando la FSGG durante el periodo 2000-2006, se ha iniciado una recogida de datos relativos a casos de discriminación en el empleo detectados a través de los dispositivos de atención con que cuenta este programa en 34 localidades. Asimismo, se han facilitado una serie de pautas al personal de los mismos para detectar posibles casos de discriminación en el ámbito laboral (análisis de la legislación vigente, indicios de discriminación en la entrevista de trabajo, etc.).

Estos datos y valoraciones aparecen recogidos en un informe (todavía en fase de elaboración en lo relativo al análisis) sobre *Casos de discriminación en el empleo*, elaborado por la abogada Rosa M<sup>a</sup> Gayoso. En el mismo se parte del análisis del concepto de discriminación (elementos esenciales, rasgos definitorios...) y el marco normativo aplicable más directo, donde cabe destacar la propia Constitución Española, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo: OIT n°100 sobre igualdad de remuneración y OIT n°111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), y el Estatuto de los Trabajadores, especialmente sus artículos 4.2.c, 24, 17 y 55.5.

Asimismo, se destaca la relevancia que actualmente tiene la legislación europea en estas cuestiones, especialmente las dos directivas sobre discriminación e igualdad de trato adoptadas por la Comisión Europea y el Programa de Acción Comunitario 2001-2006 (ver Dossier, pp. 23-42, de este mismo número de *Gitanos, Pensamiento y Cultura*).

En este sentido, es significativa la existencia en la legislación española de ciertos problemas de aplicación (no inversión de la carga de la prueba, falta de precisión en el objeto protegido, etc.), y especialmente en los aspectos procesales, donde el discriminado tendría que probar determinadas circunstancias (pertenencia al grupo protegido, su relación -idoneidad objetiva- con el puesto de trabajo y, adicionalmente, las posibles actitudes del empleador, etc.). El obligado trasfondo de las directivas europeas al ordenamiento jurídico interno de nuestro país, constituye por tanto una necesidad imperiosa para evitar estas lagunas que impiden una eficaz aplicación de la normativa que ampara la lucha contra la discriminación.

## Primeras valoraciones

Algunas de las valoraciones generales que podemos adelantar tras la primera recogida de datos sobre casos de discriminación en el empleo detectados son las siguientes:

- Respecto al tamaño de las empresas donde se han detectado casos de discriminación, encontramos desde empresas de ámbito nacional hasta pequeñas empresas donde el responsable del acto discriminatorio ha sido el propio jefe o propietario de la misma.
- En cuanto a diferenciar si son los hombres o las mujeres los que sufren más discriminación, las mujeres tienen una pequeña proporción más elevada, aunque no lo suficiente para considerar el sexo como causa de tal discriminación.
- Los agentes causantes de la discriminación son tanto los propios propietarios como los encargados de la empresa (ejecutan la política de la empresa). Sin embargo, también encubren sus actuaciones racistas volcando dicha actitud a sus clientes, argumentando que ellos no tienen problema en contratar a personas de etnia gitana, pero que sus clientes sí protestan. Esto puede significar dos cosas:
  - Que el empresario sea consciente de las posibles acciones legales que una persona discriminada pueda ejercer contra él, aún en el periodo de selección.
  - Que muestre que ésta es la actitud social racista general que se mantiene todavía en nuestros días.
- Generalmente no hay testigos imparciales de la discriminación, a excepción de los casos donde han intervenido orientadores del Programa Acceder, pero los indicios que se narran en los casos son suficientemente demostrativos, incluso en aras de una posible denuncia, para acreditar la discriminación sufrida.
- El tipo de discriminación que se sufre es más frecuente en el proceso de selección, lo que muestra una actitud racista ya desde el inicio, guiada por los estereotipos negativos inculcados en la sociedad.

<sup>1</sup> Acceder: Programa Operativo Plurirregional de lucha contra la discriminación del Fondo Social Europeo. Acciones destinadas a la población gitana.

■ Lo más relevante de estos casos es que, aunque los solicitantes tengan una formación específica para el puesto, experiencia anterior, o estén cualificados, todo esto se deja a un lado por los prejuicios asociados a la etnia gitana (dan mala imagen, pueden robar, los clientes se quejan, etc.).

### Acciones legales

En el mencionado informe, se exponen también los pasos a seguir sobre las acciones legales que se pueden emprender ante posibles casos de discriminación, a partir del análisis de tres momentos diferentes:

■ Antes de iniciarse la relación laboral (situación amparada tanto por el art. 35 de la Constitución como por el art. 4.2.C. del Estatuto de los Trabajadores, ya que también se incluye el "derecho a no ser discriminados para el empleo").

■ Durante la relación laboral (expresamente recogida en los artículos 4.2.C., 24, 28 y 17 del Estatuto de los Trabajadores)

■ A la extinción de la relación laboral (en relación con los despidos causados por cualquier tipo de discriminación).

### Indicios de discriminación en la entrevista de trabajo

Otro apartado de este informe sobre discriminación laboral tiene un enfoque eminentemente práctico ya que se analizan aquellas preguntas que en el proceso de selección del trabajador pueden denotar cierta actitud racista o que, al menos, puedan servir como guía para, entre otros elementos, valorar una postura como discriminatoria o no discriminatoria.

Así, por ejemplo, se indican aquellas preguntas del entrevistador que, en cualquier caso, son inaceptables (las que pretendan descubrir el origen nacional, étnico o las convicciones religiosas del solicitante); aquellas en las que pueden existir matizaciones (cuando se trate, por ejemplo, de un requisito legal para el puesto, cuando exista una necesidad real en la empresa y la pregunta se realice a todos los trabajadores); o aquellas que legalmente sí puedan ser realizadas (así, sería aceptable preguntar por los antecedentes penales si ello está relacionado con el puesto de trabajo, pero no, por ejemplo, sobre el número y clase de arrestos del solicitante).

**Lo más relevante de estos casos es que, aunque los solicitantes tengan una formación específica para el puesto, experiencia anterior, o estén cualificados, todo esto se deja a un lado por los prejuicios asociados a la etnia gitana**



A



ACCEDER