

¿Se siente discriminado/a en el trabajo?

¿Ha comprobado alguna vez que su edad, discapacidad, origen racial o étnico, orientación sexual o religión le han impedido acceder a un empleo? ¿Ha sentido que sus condiciones de trabajo, salario o promoción se han basado más en quién es que en la eficacia con que desempeña su tarea?

Con demasiada frecuencia éste es el resultado de la discriminación. Pero a veces el trato desigual presenta unas características más sutiles. Por ejemplo:

- La telefonista-recepcionista de una empresa sufre un accidente que le provoca una discapacidad. Cuando se reincorpora, la trasladan a una zona donde los clientes ya no pueden verla.
- En una entrevista personal o un test para optar a un puesto de trabajo se plantean preguntas relativas a la orientación o preferencias sexuales.
- Durante el Ramadán se producen despidos de trabajadores musulmanes, alegando que, al ser un mes de ayuno, no pueden rendir igual en puestos que requieren un esfuerzo físico.
- Oferta de trabajo publicada en un medio de comunicación: «Ingeniero Técnico. Edad máxima, 33 años».
- Una persona subsahariana opta a un empleo como camarero. No se le admite en este puesto «por su color», pero se le ofrece un trabajo en la cocina, donde los clientes no le ven.

Si se siente víctima de discriminación, puede informarse, de acuerdo con la situación personal que motiva la desigualdad de trato, en alguna de las organizaciones que componen el Grupo Nacional de Trabajo de la Campaña «Por la Diversidad. Contra la Discriminación», en España, y que figuran en este folleto informativo.

Organizaciones del Grupo Nacional de Trabajo

- > Comisiones Obreras (CC.OO.)

www.ccoo.es
ccoos@ccoos.es

CC.OO.

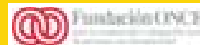
- > Unión General de Trabajadores (UGT)

www.ugt.es



- > Fundación ONCE

www.fundaciononce.es
dae@fundaciononce.es



- > Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR)

www.cear.es



- > Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (FELGT)

www.felgt.org
info@felgt.org



- > FERE

www.fere.es



- > FEERI

www.webislam.com

- > Confederación Española de Organizaciones de Mayores (CEOMA)

www.ceoma.org



- > CERMI

www.cermi.es
cermi@cermi.es



- > AUPACE



Una iniciativa de la Unión Europea

Contra la discriminación ¡infórmate y actúa!



www.stop-discrimination.info

NIF-06-ES

Por la diversidad



Contra la discriminación

Discriminar:

Seleccionar excluyendo // Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.

(Diccionario de la Real Academia Española)

Todos tenemos derecho a recibir un trato igualitario en cualquier circunstancia, y muy especialmente en el ámbito del trabajo, ya seamos hombre o mujer, sea cual sea nuestra raza, religión o creencia, edad, orientación sexual o si estamos afectados por algún tipo de discapacidad.

Pero la aplicación práctica de este derecho está lejos de ser generalizada. De hecho, encuestas recientes realizadas en diferentes países de la Unión Europea concluyen que la mayoría de los ciudadanos cree que estos hechos diferenciadores sí pueden constituir un obstáculo para encontrar un puesto de trabajo, aún contando con la cualificación adecuada. Y todavía más: en el caso de ser ellos mismos víctimas de discriminación, muy pocos sabrían cuáles son sus derechos y cómo ejercerlos.

Desde el año 2003, la Unión Europea está llevando a cabo la Campaña «Por la Diversidad. Contra la Discriminación» con el claro objetivo de informar a las personas de los derechos que les asisten en el empleo y la formación profesional, de acuerdo con las nuevas normas comunitarias y con la legislación que las desarrolla en cada país.

La Campaña, que se dirige no sólo a los trabajadores sino también a los empresarios y otros sectores relacionados con el ámbito laboral, destaca también los aspectos positivos y las ventajas que se derivan de la diversidad, como son una mayor productividad, creatividad, motivación y eficiencia.



Normativa europea

La lucha contra la discriminación constituye una de las prioridades de la Unión Europea. Fruto de este interés, en el año 2000 el Consejo de la Unión Europea aprobó dos directivas o leyes comunitarias, de gran trascendencia:

- La Directiva 2000/43/CE que prohíbe la discriminación a causa del origen racial o étnico.

Esta directiva tiene como ámbito de aplicación tanto el sector público como el privado, incluidos los organismos públicos, y se refiere fundamentalmente a:

- > las condiciones de acceso al empleo y al ejercicio de una profesión,
- > el acceso a la orientación y formación profesional,
- > las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración,
- > la afiliación y participación en sindicatos u organizaciones de empresarios,
- > la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria,
- > ventajas sociales, educación y acceso a bienes y servicios disponibles para el público.

- La Directiva 2000/78/CE, que prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de religión y creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

Esta segunda directiva, como la anterior, es de aplicación en el sector público y en el privado, y se refiere especialmente a las condiciones de acceso al empleo y a la orientación y formación profesional, las condiciones de empleo y trabajo y la afiliación o participación en una organización sindical o patronal.

La Directiva contempla, entre otros muchos aspectos, la necesidad de que los empresarios adopten medidas adecuadas – «ajustes razonables» – para garantizar la igualdad laboral de las personas con discapacidad.

La prohibición de la discriminación por razón de género tiene su propio y amplio marco jurídico desde hace ya más de dos décadas.

Legislación española

Las dos Directivas europeas que luchan contra la discriminación, y muy especialmente la que persigue la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, han sido recogidas y desarrolladas en España en la Ley 62/2003 de 20 de diciembre (BOE de 31 de diciembre de 2003) de medidas fiscales, administrativas y de orden social. A ellas se dedica el Capítulo III del Título II «Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato».

Esta Ley define el principio de igualdad de trato como **«la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual».**

Para la legislación española existe **discriminación directa** cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por las razones antes citadas.

Existe **discriminación indirecta** cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, pueden ocasionar una desventaja particular a una persona con respecto a otras, por las razones señaladas anteriormente, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

Para garantizar la igualdad de trato, la Ley 62/2003 modifica varios artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; de la Ley de Integración Social de los Minusválidos; de la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional; de la Ley de Procedimiento Laboral, y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.