



Una iniciativa de la Unión Europea

Yo no discrimino...

¿O sí?



>>>>> Reconocer la discriminación

Por la diversidad



Contra la discriminación



Las nuevas leyes prohíben la discriminación, el acoso y protegen contra las represalias a los trabajadores por motivos de género, origen racial o étnico, discapacidad, edad, orientación sexual, religión o convicciones. Todas las empresas deben plantearse cómo prevenir situaciones de discriminación que puedan producirse por cualquiera de estos motivos. A partir de ahora, las víctimas tienen derechos y pueden denunciar a las empresas.

Pero los trabajadores también tienen la obligación de no discriminar. Tienen que asegurarse de que cumplen tanto con el espíritu de la ley, como con sus detalles. También cabe la posibilidad de que las personas que se comportan de forma discriminatoria puedan ser llevadas a los tribunales por sus víctimas.

- **¿Comprende bien qué es la discriminación?**
- **¿Ha hecho un repaso de sus propios comportamientos y actitudes?**
- **¿Sabe cómo actuar en casos de discriminación como tercer implicado?**
- **¿Cuáles son sus responsabilidades?**

Reconocer discriminación y acoso

En el lugar de trabajo se reúne una serie de personas que tal vez no tengan nada más en común que el propio trabajo y esto generalmente no causa muchos problemas. La mayoría de los trabajadores normalmente está dispuesta a llevarse bien y no da importancia a las diferencias personales y culturales. Sin embargo, en algunas ocasiones, los trabajadores no se llevan bien como compañeros y esto conduce a incidentes con comportamientos inaceptables, como trato discriminatorio o acoso. Este comportamiento puede que ni siquiera sea intencionado o se argumente que no es ofensivo, dado que el receptor del trato es considerado excesivamente sensible. A veces una empresa puede tener normas o sistemas que también pueden llevar a la discriminación. Ésta puede ser obvia, pero en ocasiones puede ocultarse o aparecer de forma más sutil.

Puede existir discriminación cuando un grupo de personas consigue un trabajo concreto o accede a medidas de formación, acuerdos y condiciones laborales ventajosas, facilidades en el lugar de trabajo y desarrollo, como por ejemplo en los siguientes casos:

- > A las mujeres solamente se les encargan determinadas tareas, mientras que a los hombres se les dan otras;

- > Determinados grupos étnicos solamente tienen unas tareas específicas y no otras.
- > Las personas con discapacidad son automáticamente rechazadas sin tener en consideración que se podrían encontrar fácilmente adaptaciones para responder a sus necesidades particulares.
- > A cualquier persona que no parece «normal» (por ejemplo, por su religión u orientación sexual) se le niegan sus derechos o incluso un trabajo.
- > Determinadas normas o maneras de hacer sirven para excluir determinados grupos de personas.
- > La estigmatización de determinados grupos y la creación de una expectativa de bajo rendimiento, puede, aunque silenciosamente, introducirse en la empresa y crear un ambiente que puede afectar negativamente la capacidad de trabajo.

A menudo estos casos suceden de forma pública y con el apoyo de directivos y otros empleados. ¡A veces ocurren de forma más oculta, porque la gente sabe que no debería discriminar, pero sí lo hace! Por ejemplo, usarán códigos o eufemismos para encubrir la discriminación de trabajadores y clientes.

Quizás también haya sido testigo de acoso y represalias, como por ejemplo:

- > Extender falsos rumores que sirven para desacreditar a otro trabajador.
- > Hacer comentarios despectivos u ofensivos acerca de un compañero de trabajo.
- > Hacer insinuaciones de tipo sexual acerca de un compañero o compañera en su presencia.
- > Contar chistes sobre determinados grupos de personas. Por ejemplo, grupos religiosos, gays y lesbianas o un grupo étnico. Se supone que cualquiera participa de un chiste, incluso usted, aunque sea miembro de alguno de



los grupos de los que se ríe, y no hacerlo le llevaría al aislamiento y sería considerado «no perteneciente al equipo».

- > Incurrir en abusos físicos, golpear, pegar, etc., o amenazas violentas.
- > No respetar los sentimientos de personas que son objeto de bromas y abusos.
- > Hacerle la vida difícil a alguien que se queja de la manera en que le tratan o a quien ha apoyado a la víctima, por ejemplo, no hablándoles o incluso echándoles del trabajo.

Las consecuencias de esta clase de actitudes, aparte de que puedan terminar en los tribunales, pueden envenenar las relaciones laborales y posiblemente llevar a la pérdida de trabajadores cualificados o a la pérdida de negocios. Las víctimas pueden sufrir estrés personal y problemas económicos.

¿Qué puede hacer?

Cuando se observan actos de discriminación o acoso, puede existir la tentación de evitar afrontar la situación, porque le haga sentirse incómodo, porque cree que el problema se solucionará por sí mismo, o que ni siquiera tiene importancia. Pero sí la tiene. De hecho, una vez que



¿Está dispuesto a aprender algo acerca de otras culturas y perspectivas?

- > Otorgue su apoyo a las víctimas y ayúdeles a afrontar el problema:
 - Ayúdeles a encontrar asesoramiento legal o consejo.
 - Ayúdeles a enfrentarse a los responsables de los actos.
 - Ayúdeles a tratar el problema con el empresario.
 - Préstelos apoyo emocional: la discriminación causa estrés a la víctima.
- > Solicite instrucciones para desarrollar sus propias pautas referentes a:
 - Cómo detectar casos de discriminación.
 - Qué dice la ley.
 - Cuáles son los comportamientos aceptables y los comportamientos no aceptables.
 - Cómo afrontar casos de discriminación y acoso.
- > Presione a la dirección de su empresa para que:
 - Establezca políticas y prácticas no discriminatorias.
 - Sirva como modelo de buen liderazgo.
 - Afronte la discriminación cuando ocurra.
 - Lleve a cabo procedimientos de denuncia transparente.

la discriminación y el acoso anidan en el equipo de trabajo, los efectos adversos para la empresa y la falta de armonía del ambiente laboral continuarán y aumentarán si no se afrontan rápidamente.

Si usted es director de una empresa tiene la obligación de actuar incluso cuando la víctima no lo reclame. Si es un compañero de la víctima u otro trabajador también debe combatir los comportamientos discriminatorios. ¡No tiene por qué aceptarlos!

A continuación encontrará algunos pasos importantes:

- > Piense en sus propios comportamientos y actitudes:
 - ¿Participa en comportamientos discriminatorios aunque los considere de mal gusto?
 - ¿Colabora por iniciativa propia en la creación de un ambiente de respeto?
 - ¿Les explica a otros por qué está en contra de la discriminación y el acoso?

Esta hoja forma parte de una serie destinada a dar información sobre las políticas antidiscriminación de la Unión Europea, y facilita consejos prácticos sobre cómo las empresas e individuos pueden evitar y combatir casos de discriminación. Para saber más sobre la campaña «Por la diversidad. Contra la discriminación.» y para obtener más información sobre la situación en su estado miembro, visite nuestra página en Internet www.stop-discrimination.info

www.stop-discrimination.info

