Dale la espalda a la discriminación

Guía básica contra la discriminación

Garantiza la igualdad

CCOO
comisiones obreras de Madrid

Guía básica contra la discriminación

Mitos y realidades en la inserción sociolaboral de personas en situación o en riesgo de exclusión

Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.

www.madrid.org/publicamadrid

Mitos y realidades en la inserción sociolaboral de personas en situación o en riesgo de exclusión

Primera edición: mayo 2010

Promueve: Comisiones Obreras de Madrid

Dirige y coodina: Secretaría de Política Social e Igualdad de CCOO de Madrid

Edita: Ediciones GPS. Sebastián Herrera 14. 28012, Madrid

Diseño e impresión: Unigráficas

DL: M-24935-2010

Agradecimientos a todas las instituciones, organizaciones, entidades y personas que han participado en los grupos de discusión y entrevistas para la elaboración de ésta guía

INDICE

Introducción 5

Del estereotipo a la discriminación hay un paso 9

Tipos de discriminación 21

Formas de discriminación relacionadas con el empleo 25

¿Qué hacer si has sufrido o presenciado discriminación, acoso o represalias en tu centro de trabajo? 35

El papel de la representación sindical en la lucha contra la discriminación 39

Conoce las leyes que nos protegen 45

¿Mito o realidad? 51

Introducción

Introducción

"Los sudacas trabajan más despacio".
"El chico nuevo, sí hombre, el que pierde aceite, seguro que nos mira en el vestuario".
"Las mujeres limpian mejor que los hombres".
"¿Dos años en paro?, son unos vagos, el que realmente quiere, encuentra trabajo"
"Si contrato a un gitano y tengo un problema con él, vendrá toda su familia a pegarme".
"Si pongo a esta travesti a currar, me espanta a la clientela".

Verdaderos o falsos, disfrazados de bromas o en serio, estos comentarios se oyen a diario en nuestra sociedad. Esta guía te invita a descubrir la parte de realidad y la parte de mito[1] que tienen muchas de las frases que escuchamos cada día.

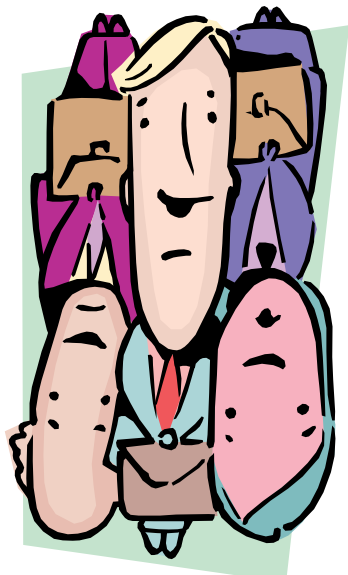
[1] Real Academia de la Lengua. 4. m. Persona o cosa a las que se atribuyen cualidades o excelencias que no tienen, o bien una realidad de la que carecen.

La empresa y el ambiente laboral son un reflejo de la sociedad en la que vivimos y, como trabajadores y trabajadoras, tenemos que saber reaccionar ante las situaciones de discriminación y aprender a prevenirlas.

En ésta guía encontrarás información básica sobre estereotipos, prejuicios y formas de discriminación en el ámbito laboral ya que, como trabajadores y trabajadoras tenemos el deber y la oportunidad de impulsar un esfuerzo conjunto y necesario para conseguir que nuestros centros de trabajo sean lugares donde se garantice la igualdad de trato.

"El empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal"

(Consejo Europeo. Directiva 2000/78, considerando 9)



Del estereotipo a la discriminación hay un paso

Del estereotipo a la discriminación hay un paso

¿Cómo es posible que un empleador llegue a negarle a una trabajadora el disfrute de su permiso por maternidad porque es lesbiana?
¿Cómo una madre de familia llega a culpabilizar a otras madres, sólo porque son inmigrantes, de la escasez de becas de comedor o plazas de guardería?
¿Nos hemos parado a pensar por qué asociamos religión musulmana con fanatismo?
¿Hemos reflexionado alguna vez acerca de cómo llega un ser humano a tratar a otro de manera menos favorable, incluso llegando a la agresión física y/o verbal?

La respuesta no es tan sencilla como decir que se trata de casos aislados, producidos de manera casual o perpetuados por "malas personas", racistas, homófobas o machistas.

DISCRIMINAR es el acto de tratar a una persona con inferioridad respecto a otra en situación análoga, por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

La discriminación es el resultado de un proceso gradual de deslegitimación de las personas, en el que los estereotipos, prejuicios y exclusión social, entre otros, desempeñan un papel fundamental. Veamos la importancia de estos **factores**:

LOS ESTEREOTIPOS son generalizaciones que nos hacen tener ideas preconcebidas acerca de las creencias, ideologías y comportamientos de las personas, por el hecho de pertenecer a un colectivo determinado como: ser del mismo país, tener un color de piel, pertenecer al mismo equipo de futbol, tener una edad determinada o, incluso, un color del pelo.

Los estereotipos no son negativos ni positivos en sí mismos, todos los empleamos y cumplen, fundamentalmente, tres funciones:

- Simplificar y agilizar la percepción y comprensión de la realidad. De esta manera ahorramos energía mental no teniendo que enfrentarnos a las situaciones o personas siempre desde la incertidumbre o el desconocimiento de la primera vez.

- Defender nuestro ego y autoestima. Todos formamos parte de un grupo con el que nos identificamos por tener cosas en común; existe una tendencia a ensalzar las características de nuestro grupo de pertenencia cuando nos comparamos con "los otros". "Mi equipo de fútbol y los hinchas de mi club somos mejores que los del equipo contrario", "Los españoles primero".

- Mantener el status quo económico y social. Detrás de las argumentaciones sobre las que se sustentan las situaciones de discriminación, generalmente, existe una motivación para el grupo o persona que discrimina, que suele materializarse en términos de beneficio económico o de poder. Detrás del discurso "los inmigrantes aceptan condiciones de trabajo mas precarias" está el beneficio económico que se obtiene del siguiente "si contrato inmigrantes sin papeles, me voy a beneficiar porque no pueden denunciar, les pago menos y trabajan más horas, etc."

Los estereotipos están formados por características positivas y/o negativas que describen a las personas que pertenecen al colectivo estereotipado.

Las personas chinas, por ejemplo, son consideradas trabajadores y trabajadoras abnegados y discretos; sin embargo, a los enfermos mentales se les suelen atribuir caracteres descontro-

lados y peligrosos. Ambas atribuciones se hacen sin conocer a las personas, basándose en su pertenencia a un grupo o por compartir alguna característica común. Esta atribución negativa o positiva influye sobre la creación de los prejuicios.

LOS PREJUICIOS son los juicios de valor que hacemos sobre las personas sin conocerlas.
Cuando hablamos de prejuicios, hablamos de las emociones que sentimos: miedo, sorpresa, gratificación, aversión, ira, tristeza, etc.

LAS EMOCIONES que sentimos nos hacen comportarnos de una manera u otra; el miedo nos hace protegernos, la sorpresa nos ayuda a reorientarnos frente a la nueva situación, la aversión nos produce rechazo frente aquello que tenemos delante, la ira nos induce a la destrucción, la alegría nos hace querer repetir de nuevo la situación que nos hizo sentirla y la tristeza nos motiva hacia una nueva comprensión de la realidad.

De esta manera, los estereotipos (pensamientos) y prejuicios (emociones) que tenemos sobre las personas, sin conocerlas, condicionan la manera en la que las tratamos, la manera en la que actuamos (conducta).

Los estereotipos y los prejuicios no son perjudiciales de por sí; sin embargo, hay que ser capaces de identificar cuándo pueden producir situaciones de injusticia o discriminación.

Veamos cómo un estereotipo negativo y otro positivo sobre el lugar de origen de una persona, pueden acarrear consecuencias muy distintas:

Mismo origen, diferente estereotipo y distintas consecuencias

Consecuencia:
Un estereotipo positivo promueve el acercamiento, la confianza y el trato cordial con los miembros del colectivo estereotipado positivamente

Consecuencia:
Un estereotipo negativo puede ocasionar alejamiento, miedo o suspicacia hacia los miembros del colectivo estereotipado negativamente

¿Somos todos y todas igualmente vulnerables a la discriminación?

Todas las personas, en algún momento de su vida, han tenido que enfrentarse al sentimiento de rechazo, burla o el desprecio de los otros. Las causas de la discriminación no sólo están relacionadas con la nacionalidad, sexo, religión, orientación sexual y/o identidad de género de la persona; variables como el nivel económico, la formación académica, habilidades sociales, entre otros, explican por qué algunas personas son más vulnerables que otras a sufrir situaciones de discriminación. Estas variables determinan procesos de exclusión social que pueden sobrevenir a cualquier persona a lo largo de su vida.

LA EXCLUSIÓN SOCIAL[2] es un proceso acumulativo de factores negativos, barreras y límites sobre una persona que dificultan su participación en la vida social mayoritariamente aceptada.

Factores relacionados con los procesos de exclusión:

- **Factores laborales:** el desempleo, subempleo, temporalidad, precariedad laboral, falta de experiencia laboral o carecer de cualificación laboral.
- **Factores económicos:** ingresos insuficientes, dependencia de la Seguridad Social, ingresos irregulares, endeudamiento o consumismo.
- **Factores culturales:** pertenecer a una minoría étnica, ser inmigrante o pertenecer a grupos de rechazo.

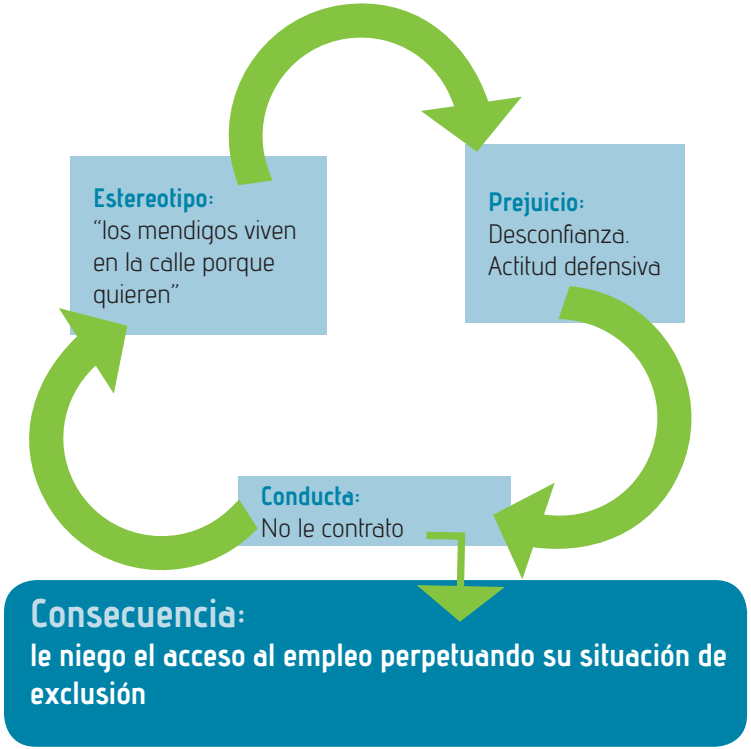
[2] Adaptación y elaboración propia a partir Tezanos (2001). La sociedad dividida. Estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas. Madrid: Biblioteca Nueva.

- **Factores formativos**: analfabetismo, barreras idiomáticas, sin titulación básica.
- **Socio-sanitarios**: adicciones, enfermedades infecciosas, trastornos mentales o situaciones de dependencia.
- **Residenciales**: carencia de vivienda, dificultad para acceder a una vivienda propia, malas condiciones de habitabilidad o entorno residencial decaído.
- **Personales**: variables "críticas" de edad y sexo, antecedentes penales, dificultades personales, exilio político, falta de motivaciones y/o actitudes negativas.
- **Social y relacional**: carencia o deterioro de vínculos personales y/o habilidades sociales, debilidad de redes familiares y de amistad o aislamiento.
- **Ciudadanía y participación**: Falta de participación política o social, privación de derechos por un proceso penal.

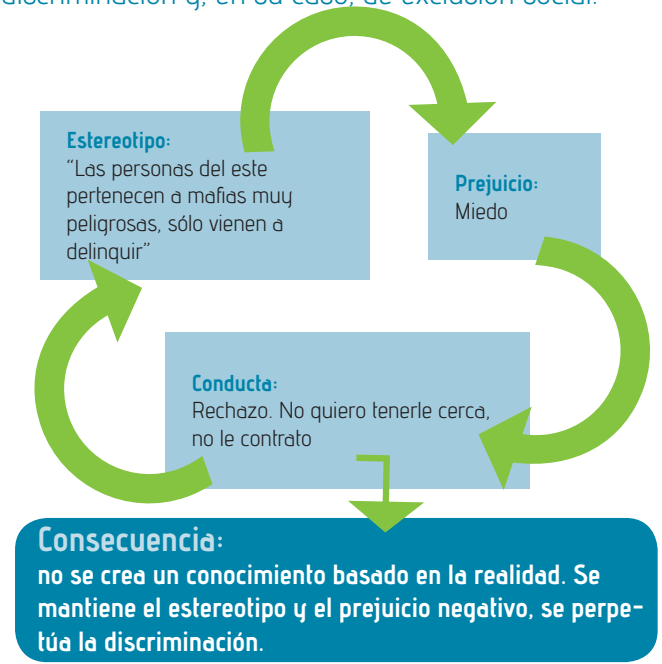
La exclusión social va más allá de la falta de ingresos económicos y esta relacionada con una elevada dificultad para superar la situación de marginación, cayendo, con frecuencia, en un ciclo o inercia negativa que, sin la ayuda de medidas y apoyos externos, resulta difícil de superar.

Los factores relacionados con los procesos de exclusión social, explican por qué no se aplica de la misma manera un estereotipo étnico a un inmigrante africano indocumentado, que a un diplomático o a un jugador de fútbol del mismo continente. El nivel sociocultural, económico y relacional del diplomático o del jugador de fútbol disminuyen las probabilidades de que esta persona sufra discriminación. A los estereotipos acerca de ser africano se suman los existentes sobre las personas que están en riesgo de exclusión, incrementando las probabilidades de sufrir discriminación.

Los factores de exclusión social, además de hacer que las personas sean más vulnerables a sufrir situaciones de discriminación, tienen asociados unos estereotipos y prejuicios negativos ("los mendigos viven en la calle porque quieren") que a su vez, favorecen la aparición de situaciones de discriminación. Esta conjunción de estereotipos, prejuicios y factores de exclusión ejerce una influencia de carácter espiral que, en algunos casos, perpetúa las situaciones de exclusión ocasionadas por la dificultad en el acceso a las oportunidades, alternativas y derechos sociales necesarios para el ejercicio de la ciudadanía activa.



La discriminación funciona a través de un mecanismo circular que se alimenta a sí mismo, manteniendo las situaciones de discriminación y, en su caso, de exclusión social.

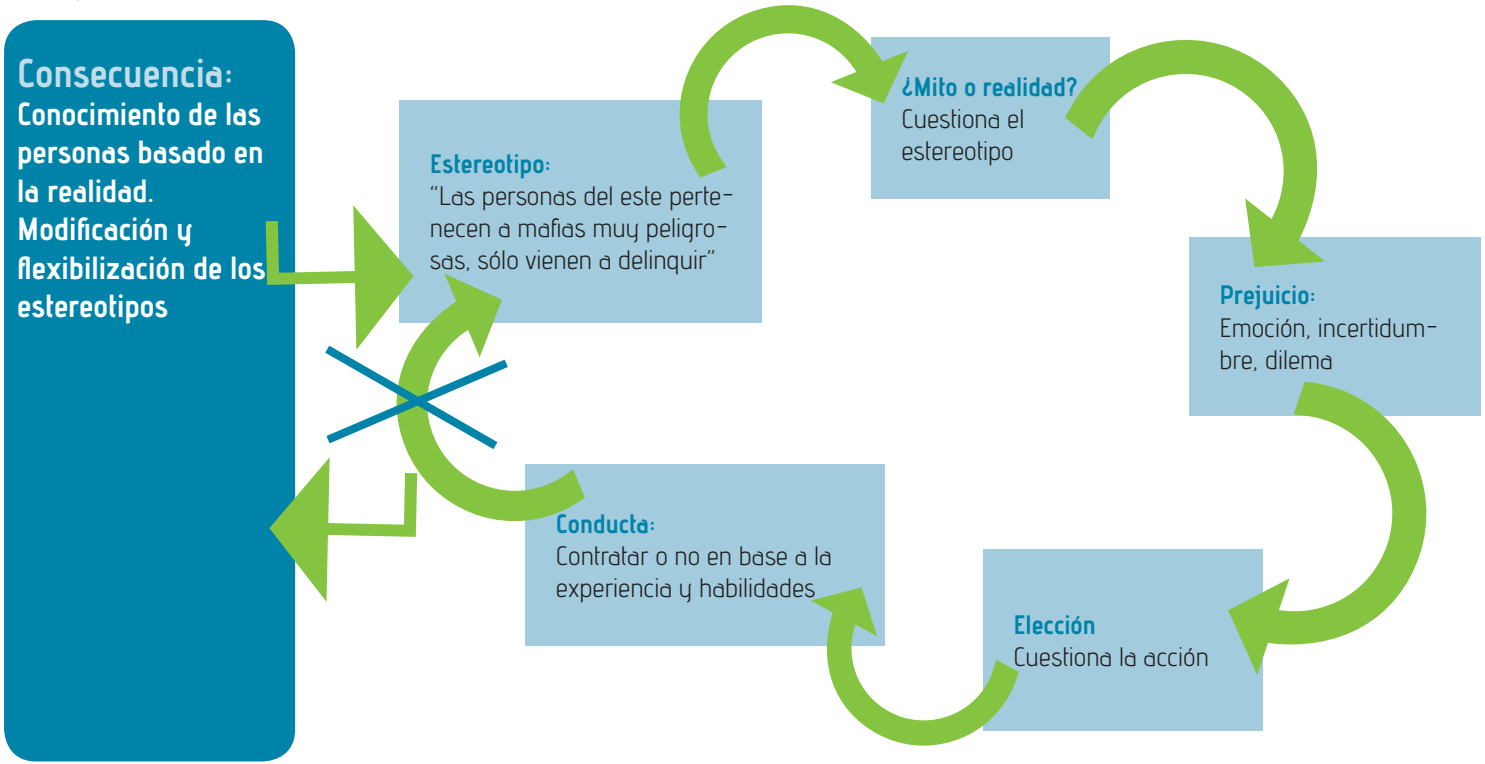


Tú eliges

Evitar que esto suceda en nuestra vida cotidiana y/o laboral depende de romper este círculo:

1. Ahora eres consciente de su funcionamiento
2. Cuestiona la información y los estereotipos
3. Deja aparecer a las personas
4. Lucha contra la discriminación

Rompiendo el círculo de la discriminación



Luchar contra las formas de discriminación supone entender que son algo construido socialmente y la única manera de incidir sobre ellas es trabajando, desde lo colectivo hacia lo individual y viceversa, por una sociedad justa y equitativa para todas las personas.

Tipos de discriminación

Tipos de discriminación

Existe normativa específica, europea y estatal[3], que protege a la ciudadanía, y también a los trabajadores y trabajadoras, ante las situaciones de discriminación, y que defin el principio de igualdad de trato como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivos de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, edad o discapacidad de la persona.

En contraposición al principio de igualdad de trato, la normativa, tanto europea como española, define los conceptos relacionados con las formas que puede tomar la discriminación, tanto en nuestro centro de trabajo como en nuestra vida cotidiana de la siguiente forma:

[3] Directiva 2000/43/CE, Directiva 2000/78/CE y Ley 62/2003 de 20 de diciembre, capítulo III del título II. Véase capitulo X Conoce las leyes que nos protegen.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: tratar a una persona de manera menos favorable que a otra en situación análoga, por motivos de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual

Cuando el hecho discriminativo no es tan evidente estamos ante una **discriminación directa sutil**. Hoy por hoy, la tendencia de nuestra sociedad a lo políticamente correcto hace que la mayoría de las manifestaciones de la discriminación sean de este estilo.

- Los chistes machistas, homófobos o racistas son expresiones de la discriminación directa sutil.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: se produce cuando una condición (disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral) aparentemente neutra, pueda ocasionar una desventaja particular a un colectivo o a una persona, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima.

- Si el salario de un departamento, constituido en un 90% por mujeres, es significativamente inferior al del resto de departamentos de una empresa, puede estar relacionado con la desigualdad estructural de género y constituye un ejemplo de discriminación indirecta.

EL ACOSO, también llamado MOOBING, es toda conducta que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. El moobing es un tipo de agresión extremadamente sutil. El acoso por motivos de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran actos discriminatorios.

- Asignar deliberadamente tareas que, bien por su complejidad o cantidad, son imposibles de realizar en los plazos fijados, evaluar los trabajos realizados por esa persona siempre de manera deliberadamente negativa o desacreditar profesionalmente son ejemplos de acoso.

La ley también protege contra las **REPRESALIAS** que pueda sufrir aquel que ha presentado una denuncia por discriminación o el que apoya la denuncia en este sentido.

- El delegado/a, que por acompañar a un trabajador ante un caso de discriminación laboral, ve reducidas sus funciones, denegados sus incentivos o encuentra dificultades añadidas para ascender, entre otras formas de desagravio o represalias.

Formas de discriminación relacionadas con el empleo

Formas de discriminación relacionadas con el empleo

La discriminación puede producirse en todos los aspectos relacionados con el empleo, desde la selección y contratación hasta la formación, las condiciones salariales, la promoción profesional, e incluso en el momento de finalización de la relación laboral.

Naturaleza del mercado laboral español

Las bases estructurales e ideológicas sobre las que se sustenta nuestra sociedad y, por tanto, nuestro mercado laboral, se han forjado a lo largo de una historia de desigualdad entre las personas y sociedades. A través del impulso social y la lucha sindical se ha conseguido avanzar en la igualdad de derechos para todos los trabajadores y trabajadoras; sin embargo, nuestro mercado laboral, necesariamente influenciado por una concepción desigual de las personas y las sociedades, reproduce a través de su estructura situaciones de discriminación, tanto en lo cotidiano como en lo laboral, que arrastramos hasta nuestros días y que ya no podemos obviar.

¿Te has parado a pensar...

... por qué las personas inmigrantes están ocupados justamente en los sectores laborales más precarios y menos regulados?

... por qué las mujeres, a mismo trabajo realizado, cobran menos salario que los hombres?

... por qué la tasa de desempleo de las personas con discapacidad se estima que duplica la de la población general?

... por qué, aparentemente, hay más personas homosexuales o transexuales en algunas profesiones que en otras?

Formas de discriminación en El acceso al empleo

Los comportamientos discriminatorios relacionados con los procesos de selección suelen camuflarse bajo supuestos referidos a los requerimientos del puesto. La mayoría de las veces son comportamientos tan asumidos socialmente que hemos dejado de percibirlos como situaciones graves de discriminación; aún así, hay situaciones que son casos claros:

Decisiones estereotipadas

Los departamentos de recursos humanos están formados por personas cuyos propios estereotipos y/o prejuicios se pueden poner en marcha de manera inconsciente, influyendo en las decisiones últimas de contratación.

El hecho de que personas gitanas, inmigrantes, ex-drogodependientes o personas con una diversidad funcional, entre otros, encuentren mayores dificultades en el acceso al empleo, puede explicarse por la influencia que los prejuicios y estereotipos tienen durante los procesos de selección de trabajadores y trabajadoras.

Requerimientos discriminatorios

Exámenes de idioma, limitaciones de edad, conocimiento de las nuevas tecnologías cuando estos requisitos no son necesarios para el desempeño del puesto, son mecanismos de discriminación indirecta utilizados durante los procesos de selección.

Ofertas discriminatorias

"Las ofertas de empleo pueden vulnerar el principio de igualdad si encontramos indicios en su redacción de ir dirigidos a uno u otro colectivo u otros elementos discriminatorios".[4]

Es relativamente frecuente encontrar ofertas de empleo dirigidas exclusivamente a mujeres u hombres, restringidas a un grupo de edad o nacionalidad o cuya forma de contacto es un número de tarifa adicional, etc.

Preguntas sobre la vida privada

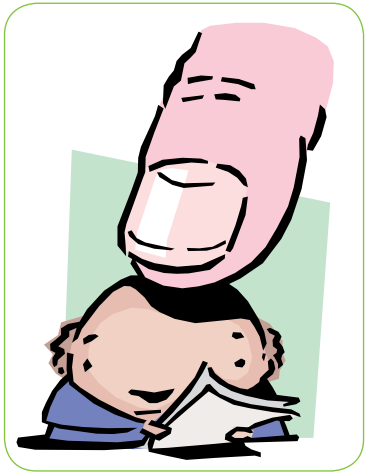
Las decisiones o directrices de la empresa a la hora de contratar a un trabajador o trabajadora, nunca pueden estar fundamentadas en aspectos que corresponden a la privacidad de la persona, como su orientación sexual, identidad de género, planes de maternidad o estado civil, entre otros.

Preguntar a las mujeres si planean quedarse embarazadas o preguntar por la afiliación sindical o política, además de anticonstitucional, puede ser utilizado para tomar decisiones discriminatorias.

[4] Directiva 2000/43/CE, Directiva 2000/78/CE y Ley 62/2003 de 20 de diciembre, capítulo III del título II

Formas de discriminación
Durante la relación laboral

Se estará produciendo discriminación siempre y cuando nos basemos en razones de orientación sexual, identidad de género, sexo, nacionalidad, etnia, diversidad funcional, factores de exclusión o enfermedad.



Dificultar el acceso a bonificaciones o ascensos

Que los ascensos estén condicionados por las relaciones personales que se establecen fuera del trabajo, o que se utilice la promoción como forma de presión para que un/a trabajador/a abandone la empresa, es discriminación.

Pagar diferente sueldo

A dos trabajadores/as, por un mismo trabajo realizado, es discriminación.

La discriminación salarial en el caso de las mujeres o en el caso de trabajadores inmigrantes, empleadas de hogar o personas jóvenes, es una realidad que ejemplifica perfectamente esta forma de discriminación.

Cambios injustificados de funciones

Infrautilizar o sobrecargar de trabajo y reubicar en puestos alejados del contacto con el público, son actos de acoso laboral y discriminación.

Negar o dificultar el disfrute de derechos laborales

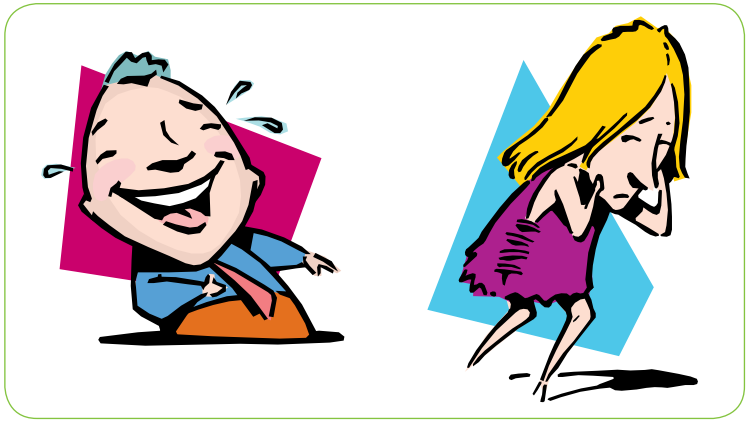
Dificultar el acceso a los tratamientos y citas médicas, negar los derechos asociados con el matrimonio a las parejas del mismo sexo, dificultar los permisos de paternidad, obstaculizar el disfrute de vacaciones o cobro de las horas extra, son ejemplos de actos discriminatorios.

Despedir o no renovar el contrato

No suele ser fácil demostrar que no se ha renovado o despedido a una persona, por ejemplo, tras enterarse la empresa de su condición de seropositividad, puesto que la verdadera causa del despido se encubrirá con argumentaciones laborales; por ello es importante recopilar pruebas de un posible trato discriminatorio desde los primeros indicios.

Insultar, burlarse o propiciar estas acciones

Hacia un compañero o compañera por su orientación sexual, identidad de género, sexo, nacionalidad, etnia, discapacidad o enfermedad es un acto de acoso y discriminación.



En la actualidad, el lenguaje es la forma más común de manifestación de actitudes de rechazo; los chistes, insultos, el silencio acusador o los comentarios con doble intención, también son actos discriminatorios. La normalización cultural de los comentarios machistas, homófobos, racistas o despectivos en el ámbito laboral y agravado en determinados sectores, genera un ambiente laboral de rechazo y hostilidad hacia la diferencia, que repercute en todos los trabajadores y trabajadoras.

Aprovecharse de la vulnerabilidad

De una persona para mantenerla en peores condiciones laborales es un acto de discriminación.

Nos puede pasar a cualquiera, pero es especialmente frecuente entre las personas inmigrantes, ya que su situación documental esta íntimamente vinculada a su situación laboral. Esta dependencia para el mantenimiento de las autorizaciones de residencia y trabajo y el desconocimiento de la normativa laboral, provoca en ocasiones, situaciones de indefensión que dan lugar a todo tipo de abusos.

Origen de la discriminación

Si has reconocido alguna de las formas de discriminación, has de tener también en cuenta cuál es el origen de la discriminación a la hora de analizarla. El análisis de la situación así como los pasos a seguir pueden variar si el comportamiento discriminatorio proviene de:

Un superior jerárquico

Estás ante la más habitual de las formas de discriminación o acoso. Ésta se produce cuando la persona que ostenta el poder humilla o toma decisiones discriminatorias hacia sus subordinados.

De los compañeros y compañeras

Esta puede revelarse de forma manifiesta o sutil, a veces imperceptible ante la mirada del que no la está sufriendo. En ocasiones, el silencio de los y las que no participan activamente agrava la situación.

¿Qué hacer si has sufrido o presenciado discriminación, acoso o represalias en tu centro de trabajo?

¿Qué hacer si has sufrido o presenciado discriminación, acoso o represalias en tu centro de trabajo?

Si DURANTE UN PROCESO DE SELECCIÓN sufres o presencias discriminación.

No te quedes parado, comunícalo

Por lo general, los departamentos de recursos humanos tratan de no evidenciar las posibles directrices discriminatorias durante los procesos de selección, dotándolas de un matiz puramente laboral y/o de requerimientos del puesto, por lo que estos casos suelen ser difíciles de demostrar debido a la ausencia de pruebas.

Te recomendamos que lo pongas en conocimiento de la organización sindical, ya que, aunque existan dificultades a la hora de demostrar que ha existido discriminación, te pueden orientar sobre los pasos a seguir y valorar la posibilidad de denuncia. Además, la información que tú aportes puede servir en el futuro para documentar otros casos.

SI DURANTE LA RELACIÓN LABORAL sufres o presencias discriminación.

No lo toleres, comunícalo

- Informa sobre la situación al delegado/a sindical de tu centro de trabajo o en su caso al comité de empresa: te servirá de orientación y apoyo.
- Busca el asesoramiento y soporte del sindicato. Después de analizar en profundidad tu caso, te asesorarán sobre las alternativas que puedes seguir y valorarán las posibilidades de emprender acciones legales.

- Recopila toda la documentación que puedas aportar para demostrar la situación de acoso, discriminación o represalias de la que estás siendo víctima:

  - Escribe un diario o anota con ejemplos concretos los momentos en los que has sentido que estabas siendo discriminado/a.

  - Documentos escritos, e-mails, comunicaciones sobre cambios injustificados de funciones, lugar de trabajo, etc.

  - Reúne testigos de las situaciones que has vivido entre tus compañeros y compañeras para que puedan corroborar tu versión.

- En caso de que la discriminación provenga de un compañero o compañera, debes hablar con tu responsable superior directo que, como tal, es la persona encargada de solucionar la situación y tomar las medidas necesarias para que esto deje de suceder.

SABÍAS QUE... si presencias situaciones de discriminación en tu centro de trabajo TÚ TAMBIÉN PUEDES DENUNCIARLO. La discriminación está tipificada como un delito.

El papel de la representación sindical en la lucha contra la discriminación

El papel de la representación sindical en la lucha contra la discriminación

Las empresas son un reflejo de la realidad social en la que vivimos y, por tanto, no están libres de concepciones estereotipadas de la realidad.

Como representante de los trabajadores/as, no sólo tienes el deber de intervenir ante las situaciones de discriminación como parte de la defensa de los derechos y la calidad de vida de la población trabajadora, sino que además estás en una posición privilegiada para hacerlo; tú también puedes impulsar acciones para que tu centro de trabajo sea un lugar libre de discriminación.

Si estás leyendo este material y has identificado prejuicios, estereotipos, situaciones de discriminación dentro de tu empresa...

¿Qué puedes hacer como delegado o delegada?

Toma conciencia e infórmate

1. Ser consciente y tener información sobre la existencia de estereotipos y prejuicios, así como conocer los procesos que generan y mantienen la discriminación es una garantía para prevenir el surgimiento de la misma.

2. Fórmate para saber reconocer las formas de discriminación en el empleo: las formas de discriminación pueden manifestarse de muy diversas formas, algunas más evidentes y otras más sutiles. Lo más importante es saber reconocerlas y darles la importancia que tienen.

3. Conocer el marco legal que nos protege frente a los abusos y discriminaciones: el reconocimiento legal de la discriminación directa, indirecta y represalias incrementa el margen de actuación a la hora de denunciar las posibles acciones discriminatorias.

Sensibilizar, invitar a la reflexión y actuar sobre la discriminación en el centro de trabajo

4. No permitir comentarios o actos discriminatorios en nuestra presencia. Muchas veces, los estereotipos y los prejuicios están enmascarados en bromas y chascarrillos que tanto el que los usa, como el que se ríe de ellos, no es consciente del daño que puede llegar a hacer a otras personas; con esta actitud se fomentan y/o permiten las formas de discriminación sutil. Poner límites a este tipo de comentarios es necesario para generar un ambiente de respeto hacia todos los trabajadores/as. A veces, frenar estas "burlas" sirve para visibilizar la discriminación escondida, proteger a la víctima y promover una cultura de tolerancia y respeto hacia la diferencia.

5. Confrontar con información real. Los estereotipos y prejuicios suelen estar basados en una información generalizada y exagerada sobre un colectivo que, normalmente, dista mucho de la realidad. Dudar, invitar a la reflexión, colgar en el tablón de anuncios artículos que aporten datos reales o nuevas perspectivas desde las que abordar determinados temas puede ser una buena forma de combatir la desinformación.

6. Informar y formar sobre las normativas, políticas de igualdad, tipos y mecanismos de lucha contra la discriminación...

Garantizar el compromiso de la empresa por la igualdad de trato

7. Reforzar la negociación colectiva para garantizar una política de empresa basada en la igualdad y la prevención y, en su caso, la supresión de posibles situaciones de discriminación controlando los procesos de selección, fomentando la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas, medidas y políticas contra la discriminación, etc.

8. Impulsar la elaboración de planes de gestión de la diversidad que a través del diálogo y la negociación entre la empresa y la representación sindical impliquen al conjunto de la empresa en la prevención y la lucha contra la discriminación.

Denuncia y seguimiento de los casos de discriminación

9. Orientar, apoyar y acompañar a los compañeros o compañeras que estén viviendo una situación de discriminación de cualquier tipo durante todo el proceso.

10. Es importante que te informes, orientes y busques apoyo. En el sindicato existen profesionales, documentación y herramientas.

11. Reúne las pruebas documentales y testimoniales que puedas para, en caso de que sea necesario, argumentar de forma sólida una denuncia.

Los cambios en las percepciones de las personas son lentos, pueden generar frustración al no avanzar con la misma rapidez que consideramos necesaria, pero cada paso es un avance en la defensa de la igualdad, la calidad de vida y una sociedad más justa y cohesionada.

Conoce las leyes que nos protegen

Conoce las leyes que nos protegen

Desde hace tiempo, la lucha contra la discriminación es una de las prioridades tanto de la Unión Europea como del estado español. Actualmente, gracias a la implicación de las instituciones, organismos sociales y sindicales, en la lucha por la igualdad de trato, contamos con una normativa que nos protege de la discriminación en todos los aspectos de nuestra vida profesional y personal.

Legislación Europea

- **La Directiva 2000/43/CE del Consejo Europeo,** relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

- **La Directiva 2000/78/CE,** del Consejo Europeo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Legislación española

La Constitución Española en el Artículo 9.2 del Título Preliminar establece que "corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social". Asimismo los **Artículos 10, 14 y 49** también hacen referencia la protección constitucional de la igualdad de trato en el estado español.

Las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE sobre igualdad y lucha contra la discriminación se han incorporado al sistema legislativo español mediante la **Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social**. La Sección Tercera de la Ley 62/2003 tiene por objeto establecer medidas para que el principio de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo sea real y efectivo en:

- el acceso al empleo;
- la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales;
- las condiciones de trabajo;
- la promoción profesional;
- la formación profesional ocupacional y continua;
- el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional y,
- la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

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 trasnacional, de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La prohibición de la discriminación por razón de género tiene su propio y amplio marco jurídico desde hace ya más de dos décadas y se completa con la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres aprobada recientemente.**

SABÍAS QUE.... según la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en su artículo 314 «Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la Ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses».

El Estatuto de los Trabajadores, recoge en sus artículos 4 y 17 el derecho de los trabajadores 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, discapacidad, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo.

SABIAS QUE... El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y acoso sexual o por razón de sexo al empresario o las personas que trabajan en la empresa puede ser causa de despido disciplinario según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

La Ley 13/2005, reforma el Código Civil relativo al matrimonio de personas del mismo sexo.

La Ley de Extranjería vigente en la actualidad, 2/2009 de 11 de diciembre en su artículo 2 bis relativo a la política migratoria y 54 relativo a faltas muy graves, ratifica el compromiso de la legislación española en la defensa de la igualdad de todas las personas independientemente de su origen.

¿Mito o realidad?

¿Mito o realidad?

"Cuando los españoles emigraban, lo hacían con papeles y contratos de trabajo"

En un estudio reciente se demostró que más del 50% de los españoles que emigraron entre los años 50 y 60 lo hicieron de forma irregular y sin contrato de trabajo.

A la hora de establecer comparativas, es necesario tener en cuenta que en aquellos años tampoco existía una normativa reguladora de los flujos migratorios comparable a la actual.

"A los inmigrantes se les ayuda más que a los españoles con las becas escolares"

La concesión de becas se realiza de acuerdo a unos requisitos predeterminados en las Bases de la Convocatoria de la Comunidad de Madrid[5] publicados cada año y, que se aplican de la misma forma a toda la ciudadanía independientemente de su origen, nacionalidad o etnia. Según la encuesta regional de inmigración sólo el 10% de la población inmigrante reciben becas y tan sólo el 5% accede a las guarderías públicas[6].

"Los gitanos son unos "liantes", en realidad no quieren trabajar y viven en chabolas para que les den "pagas"

Actualmente sólo el 4% de la población gitana que vive en España lo hace en "chabolas".

Los gitanos, mantienen una tasa de actividad muy alta desde los 16 años y se sitúa en torno al 70%. 13,2 puntos más alta que la de la población global de España.

El 86,1% de la población activa gitana de España está ocupada en algún trabajo[7].

[5] www.munimadrid.es. www.madrid.org

[6] Encuesta regional de inmigración 2009

[7] Estudio "Población Gitana y Empleo" de Fundación Secretariado General Gitano.

"Si se meten droga es porque quieren"

La Organización Mundial de la Salud considera la drogodependencia como una enfermedad, existiendo criterios diagnósitcos objetivos en base a los cuales los profesionales médicos determinan la existencia de una drogodependencia.

La salud no es la ausencia de enfermedad sino el equilibrio de las esferas psíquica, física y social de la persona.

"Transexuales, son locas pervertidas"

Una persona transexual es aquella que siente que su género no se ajusta a su sexo biológico. No hay estudios que aporten pruebas de que la transexualidad sea una enfermedad mental o psicopatología.

"Los locos son violentos y peligrosos"

La idea de que la enfermedad mental esta íntimamente relacionada con la violencia no tiene base científica; solamente algunos trastornos mentales pueden desarrollar, en ciertos episodios, conductas agresivas.

Únicamente el 5% de las personas en tratamiento por esquizofrenia tiene conductas violentas, un valor que está muy por debajo del 10% estimado para la población general de la misma franja de edad[8].

"Los discapacitados son menos productivos"

En la actualidad, no existen datos ni nacionales ni internacionales que demuestren que las personas con discapacidad son menos productivas que las personas sin discapacidad a mismo trabajo realizado.

[8] Estudio de la Sociedad Española de Psiquiatría Biológica

- "Los payos no cuidan de la familia".
- "Los hombres no saben cuidar un bebé".
- "¿Los españoles?, trabaja uno y miran tres"
-
-
-
-
-
-

¿Cuántas páginas más somos capaces de rellenar?

Reflexiona sobre esto... porque nadie está libre de ser discriminado

¿Mito o realidad?

Todos los mitos, observaciones, reflexiones y discursos recogidos en ésta guía han sido extraídos literalmente de la documentación analizada, los grupos de discusión y entrevistas, realizados en un estudio previo efectuado específicamente para la edición de este material.

Verdaderos o falsos, disfrazados de bromas o en serio, estos comentarios se oyen a diario en nuestra sociedad. Esta guía te invita a descubrir la parte de realidad y la parte de mito que tienen muchas de las frases que escuchamos cada día.

La empresa y el ambiente laboral son un reflejo de la sociedad en la que vivimos y, como trabajadores y trabajadoras, tenemos que saber reaccionar ante las situaciones de discriminación y aprender a prevenirlas.

Porque la IGUALDAD es un derecho
CCOO contra la discriminación laboral

La empresa y el ambiente laboral son un reflejo de la sociedad en la que vivimos y, por tanto, no están libres de concepciones estereotipadas de la realidad. Estos argumentos, verdaderos o falsos, disfrazados de bromas o en serio, están siendo utilizados para consolidar discursos que perpetúan las situaciones de desigualdad y discriminación presentes en nuestra sociedad.

CCOO en su defensa de los derechos sociolaborales y la calidad de vida de la población trabajadora te invita a través de esta guía a reflexionar sobre la parte de realidad y la parte de mito que tienen muchas de estas argumentaciones y te ofrece propuestas concretas para la puesta en marcha de iniciativas y medidas en una apuesta por la prevención e intervención ante las situaciones de discriminación dentro y fuera del ámbito laboral.

¿Mito o realidad?

La Suma de Todos
CONSEJERÍA DE FAMILIA Y ASUNTOS SOCIALES
Comunidad de Madrid
www.madrid.org

CCOO
comisiones obreras de Madrid

UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro