

# Discriminación en el Ámbito Laboral

## GUÍA PRÁCTICA



Financiado por:



**GENERALITAT  
VALENCIANA**

Vicepresidencia Primera y  
Conselleria de Servicios Sociales,  
Igualdad y Vivienda





# Discriminación en el Ámbito Laboral

GUÍA PRÁCTICA





## **Discriminación en el ámbito laboral. Guía práctica**

Autoría: Emilio Israel Cortés Santiago

EDITA: Federación de Asociaciones Gitanas de la Comunitat Valenciana (FAGA).

C/ San Dionisio 8 pta 2 - 46003 Valencia

Teléfono: 669 376 792

Email: faga\_valencia@yahoo.es

<https://www.fagavalencia.com>

FINANCIA: Vicepresidencia y Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda.

Diseño y maquetación: Emilio Israel Cortés Santiago.

Foto de portada: IA

Foto de contraportada: Matt Hoffman

Impresión: Copies Clixé S.L.

Esta publicación se enmarca dentro del PROYECTO TERMIS de la Federación de Asociaciones Gitanas de la Comunitat Valenciana, financiado por la Vicepresidencia y Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda.

Esta obra está protegida bajo licencia Creative Commons Attribution-NonComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0). Se permite su copia y distribución para fines no comerciales, debiendo hacerse en todo caso referencia a su autor.

# ÍNDICE

Introducción .....	1
Derecho a la igualdad y la no discriminación .....	2
Discriminación laboral .....	3
Formas de discriminación .....	4
Tipos de discriminación .....	7
Antigitanismo en el ámbito laboral .....	8
El proceso de selección de personal .....	10
Efectos y consecuencias de la discriminación .....	11
Legislación aplicable .....	12
Sistema de cumplimiento normativo .....	14
Políticas de igualdad y no discriminación .....	15
Políticas de igualdad en Generalitat Valenciana .....	16
Obligaciones de la empresa .....	17
El procedimiento de denuncia interna .....	18
Gestión de la diversidad .....	19
La singularidad del Pueblo Gitano .....	20
Cómo enfrentar la discriminación laboral .....	21
La importancia de la prueba .....	23
Casos prácticos .....	24
Organismos, servicios y recursos de interés .....	28
Bibliografía .....	29



# INTRODUCCIÓN

La globalización y la apertura de fronteras, así como la mejora de las comunicaciones y las nuevas tecnologías, han propiciado una oferta laboral más amplia y competitiva y ha generado, a su vez, espacios de trabajo más heterogéneos donde confluyen culturas y nacionalidades diferentes. Ante este escenario, las empresas tienen el reto, y la obligación, de gestionar adecuadamente esa diversidad y prevenir las conductas y prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo. La discriminación puede perjudicar tanto el ambiente laboral como la cuenta de resultados, e incluso conllevar importantes sanciones económicas.

La comunidad gitana soporta aún algunos de los estereotipos y prejuicios de más arraigo en nuestra sociedad, por lo que resulta más vulnerable ante la discriminación y, en particular, ante la discriminación laboral. Esto se traduce en una mayor dificultad para el acceso al empleo, y, en consecuencia, en una mayor tasa de desempleo. Por este motivo, la población gitana se encuentra entre los colectivos vulnerables de atención prioritaria que reconoce la Ley de Empleo.

Este material está dirigido a facilitar la identificación de las formas de discriminación laboral más comunes, con especial atención a la discriminación contra la comunidad gitana, y dar a conocer los principales instrumentos para su prevención así como los pasos y cauces a seguir para la denuncia de cualquier conducta o práctica discriminatoria. en el lugar de trabajo.

## Derecho a la igualdad y la no discriminación

El **artículo 14 CE** establece el derecho fundamental a la igualdad de trato y a la no discriminación por motivos de "nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social".

Así por tanto, estaría expresamente prohibida la negativa a la contratación de una persona, su despido o cualquier tratamiento discriminatorio por una de estas causas. Un comportamiento semejante en el lugar de trabajo, tal como se verá más adelante, podría conllevar a la aplicación de importantes sanciones o incluso llegar a constituir un delito.

De forma complementaria a este precepto, el **artículo 9.2 CE** establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad entre individuos sea real y efectiva. Se evidencia así la voluntad del constituyente de no reducir este principio al plano meramente formal y garantizar así la plena igualdad de toda la población, y muy especialmente de los grupos sociales que consideran más vulnerables. El derecho a la igualdad incluye, por tanto, el derecho a la igualdad de oportunidades, que es clave en el ámbito laboral.

El **derecho a la igualdad de oportunidades** en el ámbito laboral implica que cada persona trabajadora ha de disfrutar de las mismas oportunidades a la hora de acceder y permanecer en un puesto de trabajo, lo que supone la prohibición del trato diferenciado entre el personal empleado sin una justificación razonable y objetiva, así como el deber de revocar cualquier impedimento que obstaculice el ejercicio de dicho derecho.

Esta vertiente material del derecho a la igualdad ampara y legitima el uso de medidas de acción positiva en favor de aquellos colectivos más vulnerables promovidas en el sector público como en el privado. Por ejemplo, el establecimiento de cuotas reservadas para la contratación de personas con discapacidad en el acceso a la función pública o en empresas de más de 50 trabajadores.

### Colectivos de atención prioritaria

La legislación laboral no ignora el hecho de que haya personas con especiales dificultades para el acceso y el mantenimiento de empleo.

El **artículo 50** de la nueva **Ley de Empleo** ha ampliado de forma considerable los colectivos de atención prioritaria: jóvenes, en especial los de baja cualificación; desempleados de larga duración; personas con discapacidad, con capacidad intelectual límite o con trastornos del espectro autista; personas LGTBI, en particular trans; mayores de cuarenta y cinco años; población migrante; beneficiarios y solicitantes de protección internacional; víctimas de trata de seres humanos; mujeres con baja cualificación; mujeres víctimas de violencia de género; personas en situación de exclusión social; población gitana y otras personas de otros grupos poblacionales étnicos o religiosos; trabajadores provenientes de sectores en reestructuración; afectados por drogodependencias y otras adicciones; víctimas del terrorismo; personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas; personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género; y personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales.



# Discriminación laboral

El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define “discriminar” como “dar un trato desigual o de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, sexuales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.” (segunda acepción). Esta noción, de una evidente carga negativa, implica la desvalorización y el trato injusto hacia otra persona por concurrir en ésta determinadas características personales.

Para que la acción discriminatoria adquiera relevancia jurídica, y por tanto sea sancionable, el trato diferencial ha de tener como objeto o resultado final la limitación o anulación de los derechos de la persona que sufre dicha conducta.

De acuerdo a esto, la discriminación laboral se refiere al **trato desigual o desfavorable que recibe una persona trabajadora debido a características personales que no guardan ninguna relación con su desempeño o capacidad laboral.**

La conducta, práctica, decisión o medida puede provenir de la empresa, como entidad con personalidad jurídica propia que es, o por parte de cualquiera del resto de su personal empleado.

La discriminación puede darse de forma **intencionada**, consciente y deliberada en base a prejuicios personales, o de forma **no intencionada**. Es decir, no existe voluntad de discriminar pero conducta, práctica, decisión o medida afecta negativamente a personas de un determinado grupo social.

Puede manifestarse también de manera **directa** y patente, cuando se discrimina abiertamente en base a una característica personal, o de manera **indirecta** y encubierta, bajo la máscara de una decisión o política aparentemente neutral, e incluso favorable, pero que objetivamente resulta perjudicial solo para quienes pertenecen a un determinado colectivo.

La discriminación también puede categorizarse como **individual**, esto es, cuando afecta a una persona específica, o **grupal** cuando se dirige hacia todo el colectivo en su conjunto.

Por último cabe hablar de la **discriminación estructural**, que es la referida a aquellas desigualdades arraigadas en la cultura y en el sistema social, político y económico que se reflejan en las normas y prácticas de las instituciones.

## Discriminación y prejuicios

La discriminación es la expresión de los prejuicios manifestada a través de la conducta o de forma verbal. Un **prejuicio** es la opinión y actitud previa, a menudo negativa, que se forma sobre un grupo social o individuo percibido como parte de ese grupo en base a una información y experiencia mínimas o inexistentes. Es decir, sin conocerlo. Como consecuencia de esa idea preconcebida, se produce un sentimiento de miedo, rechazo, desprecio y hostilidad hacia ese colectivo o persona.

Los prejuicios pueden responder a la nacionalidad, la etnia, la religión, las creencias, la ideología, el género, la orientación sexual, la condición socioeconómica, la discapacidad, la enfermedad, e incluso a la edad de una persona.

Cuando confluyen a la vez varios prejuicios sobre un mismo grupo o persona, se produce una situación de **discriminación múltiple**, que es una forma de discriminación de mayor gravedad e intensidad. Por ejemplo, el caso de una mujer gitana, que ser discriminada por su condición racial y por ser mujer al mismo tiempo.

## Formas de discriminación

Según cuál sea la causa o prejuicio detrás del hecho discriminatorio, la legislación española distingue distintos tipos de discriminación.

### Discriminación contra la mujer

La discriminación contra la mujer o misoginia abarca comportamientos personales motivados por el odio, el rechazo y la aversión a las mujeres. Las personas que manifiestan este tipo de odio sitúan a las mujeres en un nivel inferior al de los varones. La discriminación de género es una forma de discriminación de arraigo histórico y de carácter estructural. Es decir, alcanza a todas las esferas de la sociedad y es la causa que explica la desigualdad que existe entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Un ejemplo típico de misoginia, es considerar que las mujeres no son capaces de realizar las mismas tareas o actividades que los hombres y que son, en consecuencia, menos productivas y menos rentables en el lugar de trabajo.

En España, la discriminación laboral más extendida es la que distingue entre hombres y mujeres. Según el CSIF, en 2022 la brecha salarial se situó en torno al 20%.

### LGTBIfobia

La LGTBIfobia engloba toda forma de odio o rechazo hacia las personas no cisheterosexuales. Es decir, personas homosexuales, bisexuales e intersexuales, y personas transgénero.

Según datos de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), dos de cada diez personas mantienen en secreto su orientación sexual en su lugar de trabajo. Otros estudios confirman que la mayoría de las personas LGTBI considera que su orientación sexual o identidad de género es un obstáculo para encontrar trabajo, especialmente si con transexuales.

De acuerdo a estas dificultades detectadas, la nueva Ley de Empleo ha incluido a las personas LGTBI entre los colectivos de atención prioritaria de la política de empleo. Además, recientemente se ha establecido la obligación de implementar planes de igualdad LGTBI y protocolos específicos contra el acoso para las empresas de más de 50 empleados.

### DIRECTA

Un anuncio para cubrir un puesto de trabajo en un restaurante indica de forma expresa que "se abstengan las personas inmigrantes".

### INDIRECTA

Un anuncio para cubrir un puesto de trabajo de peón de obra exige un requisito que en realidad no es necesario para el desempeño del trabajo, por ejemplo un nivel alto de lengua valenciana, con la finalidad de obstaculizar el acceso a personas inmigrantes.

### INDIVIDUAL

Una oficina que cuenta con 6 comerciales paga el mismo sueldo a los comerciales que son hombres mientras que la única mujer del equipo percibe un salario un 12% menor.

### GRUPAL

Los empleados y empleadas de una empresa excluyen de forma sistemática de todas las reuniones que mantienen con el comité de empresa al personal de etnia gitana.

### ESTRUCTURAL

Las medidas adoptadas durante la pandemia por las que se perjudicó injustamente al comercio ambulante, con mayor presencia de población gitana y migrante, a quien se concedió un tratamiento desigual con respecto al comercio sedentario.

## Discafobia

El término se puede definir como la aversión, rechazo o indiferencia hacia las personas con discapacidad por ser consideradas distintas e inferiores, lo que conduce a situaciones de grave desigualdad y de invisibilización.

La discafobia abarca conductas, medidas y prácticas que, aun sin intención, producen efectos perjudiciales sobre las personas con diversidad funcional que la padecen. Y a la vez, suele pasar desapercibida para quienes no la sufren. Un ejemplo cotidiano es la falta de accesos adecuados en comercios y establecimientos de ocio, o en vías públicas.

Las personas con discapacidad padecen altos niveles de desempleo, lo que supone para ellas una importante merma en la igualdad de oportunidades, el desarrollo personal así como la participación plena en la vida económica, cultural y social. Por esta razón, la legislación de los últimos años, además de su consideración como colectivo de atención prioritaria en la Ley de Empleo, ha incorporado diferentes medidas dirigidas expresamente a proteger y facilitar la inclusión laboral de esta minoría social.

Por ejemplo, la cuota de reserva de puestos del 2% para personas con discapacidad en empresas con más de 50 empleados y del 7% en todas las administraciones públicas. A pesar de esto, sigue siendo común que las personas con diversidad funcional ocupen puestos de trabajo que no se ajustan a sus competencias y conocimientos, o se evita situarlos de cara al público.

## Aporofobia

La aporofobia es el rechazo y odio a las personas sin o con escasos recursos por el mero hecho de serlo. Agrupa todas las expresiones y comportamientos de intolerancia basados en este motivo. Con este tipo de discriminación se agrava la exclusión de quienes se encuentran en una situación de pobreza.

En el ámbito laboral, la aporofobia se puede concretar, por ejemplo, en el desprecio hacia los empleados con menor estatus económico, asignándoles las tareas más desagradables o imponiéndoles condiciones de trabajo injustas y abusivas, aprovechándose de su situación de necesidad y la falta de alternativas.

La aporofobia ha sido incluida en el Código Penal como causa de delito de odio (art.22.4 CP).

## Edadismo

La discriminación generacional tiene lugar cuando un individuo o grupo recibe un trato desfavorable, desigual o vejatorio por motivo de su edad. Afecta especialmente a las personas mayores, pero puede alcanzar a otros grupos de edad como son los más jóvenes, y se manifiesta a través del trato diferencial, la exclusión o la invisibilización de estos. El edadismo también se ha incluido entre los motivos discriminatorios que pueden dar lugar a un delito de odio.

El edadismo en el ámbito laboral afecta principalmente a las personas trabajadoras de más de 45 años, a quienes se considera un colectivo de atención prioritaria. A partir de esta edad se incrementa la dificultad para conseguir trabajo. Según datos del INE, en 2022 había 930.000 personas mayores de 50 años en situación de desempleo, lo que representa el 30% del total de parados. Esta cifra se ha duplicado en los últimos diez años.

La discriminación por edad está prohibida y así se establece en la Ley de Empleo. Si bien, la propia ley incluye excepciones, en defensa del empleo juvenil, siempre y cuando se justifique debidamente.

## Discriminación religiosa

La discriminación religiosa consiste en tratar a un individuo o grupo de forma desigual o desfavorable debido a sus creencias religiosas o por mantener algún tipo de relación con una determinada confesión religiosa. Puede derivar incluso en hechos violentos y alcanzar, como en el caso del antisemitismo, a bienes y lugares de culto de la confesión.

El derecho a no ser discriminado por motivos religioso se ampara en el citado art.14 CE y en el art. 16 CE donde se garantiza “la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos, sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público”. Siendo éste un derecho fundamental, se ha incluido la discriminación religiosa entre los motivos de discriminación que dan lugar al delito de odio, según establece el Código Penal.

La discriminación en el ámbito laboral por creencias religiosas es una realidad que afecta a casi la mitad de las personas de confesiones minoritarias, según un estudio del Observatorio de Pluralismo Religioso. Los últimos pronunciamientos de los tribunales se inclinan en favor del derecho antidiscriminatorio frente a la libertad de empresa.

## Xenofobia/Discriminación racial

La xenofobia hace referencia al odio, al miedo y al rechazo hacia las personas extranjeras por su pertenencia a una cultura o nacionalidad concreta. Rechazar la contratación de personas de otros países, negarle su promoción o atribuirle peores condiciones de trabajo que al resto de personal de la empresa, por su origen nacional, son ejemplos de discriminación por xenofobia en el ámbito laboral.

En cambio, el racismo es una forma de discriminación basada en el prejuicio racial y sostiene la idea de que una determinada raza es superior a otra. El racismo, por tanto, puede considerarse una manifestación más específica de xenofobia. Por ejemplo, despedir a una persona gitana o someterla a una situación de acoso para forzar su renuncia después de haber descubierto su condición racial.

La xenofobia cede cuando la persona extranjera asimila la cultura del lugar, en detrimento de su propia cultura, siendo entonces aceptada. El racismo sin embargo se mantiene aun cuando se adopta la cultura o la nacionalidad del lugar, pues su fundamento es el prejuicio racial. Se desprecia a la persona por ser quien es, por su origen étnico o nacional, con indiferencia de su cultura.

Tanto la xenofobia como la discriminación racial operan a menudo sobre determinados colectivos como una forma de discriminación específica que combina en ocasiones, además de prejuicios raciales, prejuicios religiosos y culturales.

Es el caso de la **islamofobia**, una forma de discriminación basada en el temor y los prejuicios hacia el Islam así como hacia las personas que de fe musulmana, o el **antisemitismo**, que supone el odio, la aversión y la hostilidad hacia los judíos. También el **antigitanismo**, del que se hablará a continuación, es un tipo de discriminación racial. Tanto el antisemitismo como el antigitanismo, desde 2022, están incluidos en el Código Penal como causas discriminatorias que pueden dar lugar a la comisión de un delito de odio.

En España, las empresas no están obligadas a conceder permisos específicos para la práctica de festividades religiosas como el Ramadán o el Sabbath. Sin embargo, sí deben respetar la libertad religiosa y considerar adaptaciones razonables que permitan a los trabajadores practicar su religión siempre que no suponga un perjuicio grave para la organización.

## Tipos de discriminación (según la forma en que se manifiesta)

La nueva **Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación** recoge y define tanto la discriminación **directa** e **indirecta** como la **múltiple**, ya explicadas, e introduce otros tipos específicos en el ámbito laboral según la forma en la que ésta se manifiesta:

• **Persecución y represalias discriminatorias.** Se da cuando la persona que denuncia una situación de discriminación sufre consecuencias negativas por parte de la empresa, de sus superiores o de cualquier otro compañero, precisamente por el hecho de haber denunciado.

• **Acoso discriminatorio.** Es la intimidación continuada a una persona con la intención de causarle daño moral y una humillación, a fin de provocar su renuncia al puesto de trabajo. Incluye cualquier conducta verbal, no verbal o física que pueda crear un ambiente intimidante, hostil o humillante. Por ejemplo, hacer burlas o chistes sobre el acento de un compañero extranjero o gitano.

• **Instrucción de discriminar.** Se incita o se ordena a otra persona o empresa a discriminar a un tercero. La orden suele provenir de un superior o directivo.

• **Discriminación por asociación.** En este caso, la víctima sufre discriminación por su relación, del tipo que sea, con otra persona o colectivo que también es discriminado por sus características particulares. Por ejemplo, no contratar a una persona por estar casada con un musulmán.

• **Discriminación por error.** La situación discriminatoria se produce en el entorno laboral cuando se cree, por error, que la víctima a quien se discrimina pertenece o está asociada a un determinado colectivo, a pesar de que no sea así.

### MÚLTIPLE

Una mujer argelina que opta a un puesto de trabajo, es descartada por el responsable de contratación tanto por ser mujer como por su condición étnica. Además, podría ser eventualmente discriminada por su condición socioeconómica o por su edad.

### ACOSO

Andrés, una persona sorda, fue contratado como conserje en un edificio residencial. Desde su contratación, un grupo de vecinos vienen haciéndole la vida imposible. Quieren que se vaya porque creen que no puede hacer correctamente su trabajo por ser sordo.

### REPRESALIAS

Un empleado ha puesto en conocimiento de la Inspección de Trabajo que sufre acoso discriminatorio en su empresa por ser homosexual. Como respuesta a su denuncia, su superior le ha relegado a un despacho aislado de los demás y sin aire acondicionado.

### INSTRUCCIÓN

Una importante corporación solicita los servicios de una empresa de contratación temporal y de reclutamiento, y le ha exigido expresamente que excluya del proceso de selección a cualquier aspirante que sea de etnia gitana.

### POR ASOCIACIÓN

Isabel, que trabajó durante diez años en una asociación gitana, ha sido descartada para un puesto de trabajo de administrativa en una correduría de seguros cuando el director que iba a contratarla se enteró su relación con la población gitana. No se fía de ella.

### POR ERROR

Amín es un trabajador de origen libanés. Los compañeros y compañeras de trabajo suelen hacer bromas de mal gusto y comentarios muy despectivos sobre el Islam y la población musulmana porque creen que él es musulmán, ya que procede de Líbano, pero no lo es.

## Antigitanismo en el ámbito laboral

Tal como se ha mencionado, el antigitanismo es **una forma de discriminación específica y de carácter estructural contra la población gitana**, que se encuentra presente y normalizada en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el laboral.

La **Segunda Encuesta de la Unión Europea sobre Minorías y Discriminación** elaborada por la FRA (2016) ofrece datos más actuales. Países como República Checa, Croacia, Grecia, Eslovaquia o España, superan el 50% de encuestados que han sufrido discriminación por su condición étnica en los últimos 5 años (solo Portugal por encima del 70%). En España, el acceso a la vivienda (44%), a servicios públicos (37%) y en la búsqueda de empleo (34%) son los principales ámbitos donde se produce esta discriminación. El 47% considera que fue víctima de discriminación por su condición étnica, el 38% por su color de piel y el 25% por su confesión

Según una encuesta elaborada por la Asociación de Juristas Gitanos en 2022, el 60% de las personas encuestadas (240) dijo haber sufrido discriminación en alguna ocasión en la búsqueda de empleo y la contratación laboral o en el mismo lugar de trabajo.

### Impacto del antigitanismo

Los efectos del antigitanismo se expresan en todos los ámbitos de la vida social, política, judicial, cultural, educativa, económica y laboral. Los datos y evidencias de los que se dispone revelan la persistencia y el impacto de esta forma de racismo estructural del que adolece tanto la sociedad europea como la española.

La principal consecuencia a la que conduce el antigitanismo en el ámbito laboral es el desempleo y, con ello, un mayor riesgo de pobreza y exclusión de la comunidad gitana. En la actualidad se estima que la tasa de desempleo entre el colectivo supera el 52%, tres veces más que la media española, llegando a alcanzar el 60% entre las mujeres gitanas. Tal como se verá más adelante, la discriminación en el ámbito laboral tiene efectos negativos tanto para la víctima como para la empresa y el conjunto de la sociedad.

Ante las barreras y prejuicios con los que se encuentra la población gitana tanto en el acceso al empleo como en el lugar de trabajo, prefiere el trabajo autónomo: casi el 50% de la comunidad trabaja por cuenta propia, frente al 16% del resto de la población.

### Datos en España

Los diferentes datos de los que se dispone corroboran la vigencia y el impacto del antigitanismo en España en materia de empleo:

- Según el **VIII Informe FOESSA sobre la situación social de la población gitana en España tras la crisis (2019)**, la tasa de paro se sitúa en torno al 50%, al menos tres veces más que la media nacional. El desempleo de las mujeres y los jóvenes menores de 30 años, se acerca al 60%.
- El **Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación al empleo y la pobreza** realizado por la Fundación Secretariado Gitano, sostiene que hasta un 80% de la población gitana vive en riesgo de pobreza y exclusión social.

Por otro lado, los efectos del antigitanismo en el ámbito educativo, con la segregación educativa como evidencia más clara, añade otros obstáculos para el acceso al empleo: altos índices de abandono escolar temprano y de fracaso escolar, hasta cinco veces superior a la media, y apenas un 3% de alumnos acceden a estudios post-obligatorios (ciclos de FP o estudios universitarios).

## Antigitanismo en la historia

La comunidad gitana soporta algunos de los estereotipos y prejuicios más lesivos y de mayor arraigo en nuestra sociedad, toda vez que se desconoce por una amplia mayoría la historia de persecuciones y exclusión que ha sufrido a lo largo de más de cinco siglos.

Durante este periodo de quinientos años, y bajo la influencia decisiva de las políticas antigitanas que criminalizaron y estigmatizaron “lo gitano”, se conformó la imagen perjudiciada sobre el Pueblo Gitano que pervive aún en la actualidad produciendo situaciones de discriminación y desigualdad en todos los ámbitos, lo que incluye el contexto laboral.

Lejos del estereotipo popular, que presenta a los gitanos como vagos y maleantes sin oficio, la historia revela una imagen del Pueblo Roma bien distinta, con un insólita capacidad para el emprendimiento, la innovación y la adaptación a los cambios que se han producido en cada época, respetado y reconocido por su destreza en oficios de gran valor como la herrería o el comercio de caballerías y, sobre todo, ha destacado por su espíritu de superación y lucha que le ha permitido sobrevivir a la esclavitud y el genocidio.

Curiosamente, algunas de las medidas represivas más severas que sufrieron los romaníes estuvieron conectadas a motivos económicos y de carácter laboral.

Así, por ejemplo, la primera pragmática dictada en **España** contra los gitanos en 1499 exige la adopción de empleo estable y sujeto a un señorío con el propósito de erradicar el modelo económico de las compañías gitanas basado en la itinerancia, la autonomía, la organización familiar del trabajo y la práctica de oficios propios, por constituir éste una amenaza al sistema establecido. Durante cientos de años, continuaron las limitaciones y prohibiciones contra la comunidad gitana restringiendo cada vez más su libertad laboral.

A partir del s.XIX predominarán los mecanismos de control dirigidos expresamente a vigilar la actividad comercial de la población gitana, a quienes se exige portar la documentación acreditativa de sus animales y pertenencias así como la autorización administrativa para su venta. La presunción de inocencia, el derecho a la propiedad y la libertad circulatoria y de comercio, continuarán siendo restringidas para ellos durante el s.XX a través del Reglamento de la Guardia Civil (1943), la Ley de Vagos y Maleantes (1933) y la Ley de Peligrosidad Social (1970).

La esclavitud de los romaníes ha sido utilizada a lo largo de la historia como sistema de producción y motor económico en muchos países, incluso en nuestro país. En los reinos de Valaquia y Moldavia la población gitana fue esclavizada durante desde el s.XIV hasta mediados del s.XVIII cuando se abolió.

Las comunidades cíngaras se convirtieron en un factor económico esencial para los reinos de Valaquia y Moldavia. Su aportación, principalmente por su conocimiento de la herrería, resultaba tan valiosa que se les prohibió la libertad de circulación para evitar su migración y la consiguiente pérdida de este recurso y, poco después, fueron declarados propiedad del Estado, de la Iglesia y de terratenientes.

En la actualidad, persisten aún en el medio laboral muchos prejuicios formados en tiempos pasados, que son la base de numerosas prácticas discriminatorias que se producen contra la población trabajadora con más frecuencia, tales como: la exclusión de los procesos de selección de personal; situaciones de acoso laboral discriminatorio y microrracismos; condiciones de trabajo desiguales, injustas y a menudo abusivas; y despidos improcedentes basados en razones discriminatorias.



## El proceso de selección de personal

Según un informe de ERRC (2006), la discriminación laboral contra la población gitana es más frecuente en la búsqueda de empleo y en los procesos de contratación de las empresas. El informe concluye que la discriminación directa y cruda impide a gitanos y gitanas llegar siquiera a la entrevista. Muchas empresas tienen una política de exclusión total respecto a ellos, y son excluidos del proceso de solicitud desde el principio, sin importar su educación, cualificación y competencias.

La empresa tiene derecho a seleccionar y contratar su personal de acuerdo a los criterios que consideren más adecuados al interés de la organización, pero este derecho encuentra sus límites en las exigencias que impone la ley y los convenios colectivos, así como en los derechos de los candidatos: derecho a la intimidad, derecho de protección de datos de carácter personal, derecho a la dignidad y, desde luego, derecho a no ser discriminado.

Muchas empresas suelen utilizar fórmulas discriminatorias en sus procesos de selección, a menudo ignorando su ilicitud. Sin embargo, la exigencia de respeto a estos derechos se mantiene en todas las fases del proceso de selección, desde el lanzamiento de la oferta de empleo hasta la selección definitiva, incluyendo la inscripción de la candidatura, la recogida de datos personales, la entrevista laboral o cualquier otra prueba de evaluación.

**1º) La oferta de trabajo** no debe excluir de forma directa o indirecta a ningún colectivo vulnerable. Por ejemplo, no sería legal una oferta dirigida expresamente a personas de origen nacional. Al contrario, la oferta debe garantizar que todas las personas puedan postularse al puesto en igualdad de condiciones, especialmente a las personas con discapacidad. Además, tiene que dirigirse a ambos sexos usando un lenguaje no sexista. De otra parte, los requisitos exigidos o los perfiles reclamados han de obedecer a las circunstancias del puesto de trabajo. Por último, la oferta debe ser clara respecto a las condiciones laborales, retribuciones y beneficios sin que pueda haber en ellas diferencias discriminatorias.

**2º) La solicitud y recogida de datos** de las candidaturas a un puesto de trabajo debe cumplir con la Ley de Protección de Datos, que prohíbe la solicitud y almacenamiento de datos sensibles como la etnia, la religión o la orientación sexual.

La legislación laboral prohíbe además la solicitud de información sobre características personales irrelevantes para el puesto de trabajo como la edad, la religión, el estado civil, la situación familiar, el género, la nacionalidad, la salud o la etnia. Su infracción puede conllevar sanciones de hasta más de 200.000 euros.

**3º) La entrevista de trabajo** ha de respetar estas prohibiciones así como el derecho a la intimidad, por lo que no se permiten preguntas personales sin relación con el puesto. Solo se admiten preguntas relacionadas con las competencias profesionales, la disponibilidad para el trabajo, la situación jurídica para trabajar y la capacidad física o técnica específica siempre y cuando sean esenciales para el puesto.

**4º) La elección final**, por tanto, ha de basarse exclusivamente en criterios objetivos así como en las características personales y profesionales que precise el trabajo.



## Efectos y consecuencias de la discriminación

### En la víctima

Cuando se impide a una persona el acceso a un puesto de trabajo o se le dispensa un trato desigual por causas discriminatorias, y no por la capacidad, el mérito profesional o cualquier otra razón relacionada con el desempeño del puesto, se vulnera el derecho al trabajo y el derecho a disfrutar de unas condiciones dignas y equitativas en el lugar de trabajo (art.35 CE) y, eventualmente, otros derechos laborales como el derecho a la libertad sindical y el derecho a la igualdad en las relaciones laborales. Y, en todo caso, el derecho a la dignidad (art.10 CE) también se ve lesionados.

Además de la vulneración de derechos, se produce un impacto económico en la víctima. Las barreras que imponen los prejuicios dificultan el acceso al empleo estable y bien remunerado, o bien alargan la situación de desempleo de las personas afectadas. En consecuencia, la economía de la víctima como la de su familia, si la hay, se ve perjudicada agravando el riesgo o la situación de pobreza, lo que conduce, a su vez, a la exclusión y la marginalidad social, limitando el ejercicio de derechos, las oportunidades y el acceso a recursos.

Uno de los efectos más negativos de la discriminación laboral es su impacto en la salud física –como la mal nutrición– y mental de la víctima. Las personas que experimentan racismo tienden a presentar problemas de salud debido a la exposición prolongada al estrés, tales como hipertensión, ansiedad, depresión y otras enfermedades crónicas. También puede afectar negativamente a la autoestima de la víctima lo que, a su vez, repercute en su rendimiento laboral y en su entorno familiar, así como en sus relaciones sociales.

### En la empresa

La consecuencia más inmediata para la empresa que admite prácticas discriminatorias en su organización es la pérdida de talento. Descartar la contratación de candidatos y candidatas para un puesto solo por sus características personales, con independencia de su competencia profesional, le resta a la empresa talento diferencial, diversidad y oportunidades de negocio. Si el trato discriminatorio se produce en el entorno laboral o en relación a las condiciones de trabajo, esto puede perjudicar el ambiente laboral, generar conflictos entre el personal y disminuir su rendimiento, e incrementar la rotación.

De otra parte, en caso de denuncia o detección por parte de las autoridades, la empresa se expondría a consecuencias jurídicas y económicas como la imposición de sanciones legales, en ocasiones muy cuantiosas, e indemnizaciones por daños y perjuicios a las víctimas de discriminación.

Además, la organización podría ver lastrada su imagen o marca y sufrir una pérdida de prestigio y, en consecuencia, de su volumen de negocio.

### En la sociedad

La discriminación laboral y la falta de oportunidades empuja a los colectivos más vulnerables a participar en distintas formas de economía sumergida, disminuyendo la recaudación de impuestos y distorsionando el mercado laboral.

La discriminación en el empleo también ahonda en la separación entre diferentes comunidades, agudiza las tensiones entre ellas y, en última instancia, debilita la debida cohesión social. Los valores y principios que sostienen nuestra democracia se resienten, dando lugar a sociedades más injustas, menos solidarias y menos igualitarias.

## Legislación aplicable

### Estatuto de los Trabajadores

El derecho a la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral supone que las personas que trabajan tienen derecho a la igualdad de trato en cuanto a contratación, condiciones laborales, remuneración, acceso a formación profesional, promoción, pensiones de jubilación y despido.

El principio de igualdad en el ámbito laboral tiene su reflejo en el Estatuto de los Trabajadores en su **artículo 4.2.c)**, que fue modificado recientemente, donde se establece que en la relación de trabajo las personas trabajadoras tienen derecho “a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleadas, por razones de estado civil, edad (dentro de los límites marcados por la ley), origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral”.

La prohibición de discriminación se amplía por razón de discapacidad “siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”. Y de forma expresa se impone en su **artículo 28** la obligación empresarial de respetar las mismas condiciones salariales a un mismo trabajo, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.

El **artículo 17** prevé la nulidad plena y sin efecto de los preceptos reglamentarios, las cláusulas de convenios colectivos, pactos individuales o cualquier decisión unilateral del empresario en relación al empleo, retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, cuando se produzca una situación de discriminación directa o indirecta por alguna de las razones expresamente prohibidas en el artículo 4.2.c).

Además, el **artículo 54.2.g)** establece que será incumplimiento contractual el acoso contra el empleador o el personal de la empresa motivado por una causa discriminatoria prohibida.

La **Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social** fija las sanciones a aplicar en cada caso de acuerdo a la gravedad de cada infracción.

Por último, cabe decir que no serían discriminatorias las decisiones y prácticas empresariales que concedan un tratamiento más favorable a determinadas personas por su pertenencia a un colectivo vulnerable cuando éstas sean adoptadas al amparo de una política de acción positiva, lo cual se permite expresamente por ley al objeto de facilitar el acceso al empleo y promover la igualdad de oportunidades real para estos colectivos más desfavorecidos.

### Ley de Empleo

La Ley de Empleo establece el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo y regula el conjunto de servicios y recursos que conforman el Sistema Nacional de Empleo. Su **artículo 5.a)** recoge también los principios de igualdad y no discriminación en el acceso y consolidación del empleo y desarrollo profesional, prohibiendo el trato discriminatorio por parte de los servicios públicos.

Además, enumera en su artículo 50, ya referido, los colectivos de atención prioritaria, es decir, con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad, fomentando así las medidas de acción positiva.

## Legislación sectorial

En los últimos años, además de las previsiones contempladas en la legislación general, se ha desarrollado un cuerpo normativo dirigido a reforzar la protección de determinados grupos sociales más vulnerables.

Las personas con discapacidad cuentan con una protección específica a través de la **Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad**.

Esta ley introduce la prohibición de cualquier forma de discriminación hacia las personas con discapacidad en todos los aspectos del empleo e impone, además, la obligación de adaptar los centros de trabajo y eliminar cualquier barrera que impidan o dificulten el acceso y el desempeño de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Asimismo, exige la adaptación del puesto de trabajo a las necesidades particulares de las personas.

En relación a la igualdad entre mujeres y hombres, la **Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres**, da el marco clave para la lucha contra la discriminación de la mujer.

Esta norma prohíbe también cualquier forma de discriminación y establece una base sólida para el desarrollo de medidas que promueven la igualdad de género en el ámbito laboral, tales como:

- La implementación de planes de igualdad para empresas de más de 50 trabajadores.
- La posibilidad de conciliar vida persona, familiar y laboral.
- La exigencia de auditoría salarial a fin de controlar la obligación de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- La elaboración de códigos de conducta encaminados a la prevención del acoso sexual en el entorno laboral, así como de protocolos específicos para la tramitación de denuncias y la sanción de este tipo de conductas.

La **Ley para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI** obliga a las empresas con más de 50 personas en plantilla a adoptar una serie de medidas encaminadas a alcanzar la igualdad efectiva de las personas LGTBI, como un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra ellas.

## Código Penal

El **artículo 314 CP** recoge el delito de discriminación laboral, que se da en el caso de persistir la decisión o conducta discriminatoria grave en el empleo y no se restablezca la situación de igualdad tras el requerimiento o la sanción por parte de la Administración, con la consiguiente reparación de daños económicos.

## Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación

Esta ley se presenta con el doble objetivo de prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, intentando combinar el enfoque preventivo con el enfoque reparador.

Además de endurecer el régimen sancionador con multas de hasta 500.000€, se introducen novedades en el ámbito laboral: se añaden nuevas causas de discriminación como el estado serológico y/o la predisposición genética a patologías; se distinguen las figuras de discriminación directa e indirecta y por error o asociación, las represalias, el acoso con discriminación y la discriminación múltiple; y se invierte la carga de la prueba, es decir, será la parte demandada quien ha de probar que no obró de forma discriminatoria.



## Sistema de cumplimiento normativo

Las empresas, sean públicas o privadas, tienen personalidad jurídica propia, es decir, tienen capacidad para contraer obligaciones y realizar actividades que generan plena responsabilidad, frente a sí mismos y frente a terceros. La entidad, por tanto, debe cumplir con la legislación vigente tanto en el ámbito laboral como de otros ámbitos. Un sistema de control de cumplimiento normativo o *compliance* ayuda a la empresa a evitar la comisión de infracciones o delitos.

El *compliance* en una empresa hace referencia al **conjunto de procedimientos, normas y políticas internas destinadas a garantizar que la organización cumpla con las leyes, regulaciones, estándares y principios éticos aplicables a su actividad**. Su objetivo principal es prevenir, detectar y gestionar riesgos legales, regulatorios y reputacionales.

El sistema de *compliance* incluye una serie de instrumentos tales como el código ético, el manual de procedimientos internos, el canal de denuncia de infracciones o comportamientos inapropiados, los programas de formación y concienciación, o las auditorías y demás mecanismos de control interno para asegurar la eficacia de los procesos y políticas.

El *compliance officer* es la persona (o equipo) responsable de la gestión, coordinación, desarrollo y supervisión del sistema de cumplimiento.

### Ventajas del *compliance*

**1º)** Garantiza el cumplimiento de la legislación y evita sanciones, multas o litigios derivados del incumplimiento.

**2º)** Mejora y la protección de la reputación de la empresa, lo que supone un aumento de la confianza de los clientes, proveedores, inversores y otras partes interesadas y, a su vez, favorece las relaciones comerciales y el crecimiento de la organización.

**2º)** Provee una ventaja competitiva, debido a que clientes, inversores y socios comerciales prefieren trabajar con empresas que pueden garantizar un cumplimiento normativo sólido y una gestión responsable de riesgos.

**3º)** La implantación de un sistema de *compliance* influirá de manera positiva en la empresa al estandarizar procedimientos y optimizar procesos internos.

**4º)** Potencia la eficacia de las políticas de responsabilidad social y refuerza la cultura ética e inclusiva de la empresa.

**5º)** Permite eximir a la empresa de responsabilidad penal por los delitos cometidos por aquellas personas autorizadas a la toma de decisiones en nombre de la empresa, según se establece en los artículos 31 y 31.bis del Código Penal.

**6º)** Por último, puede resultar un instrumento muy eficaz para la prevención de la discriminación. El sistema de *compliance* es clave para prevenir las decisiones, prácticas y conductas discriminatorias en la empresa, crear un ambiente de más sensible hacia la diversidad en el lugar de trabajo, promover los valores de igualdad y no discriminación y, en definitiva, mejorar la protección de las personas más vulnerables frente a ese tipo de prácticas y conductas.

# Políticas de igualdad y no discriminación

## Estrategias públicas

Para enfrentar la discriminación en cualquiera de sus formas y ámbitos de manifestación, se ha provisto de un extenso cuerpo normativo, tal como se ha descrito antes.

Esta legislación ha reforzado ampliamente la protección de los derechos de las minorías estableciendo un riguroso régimen de sanciones frente a infracciones discriminatorias, y ha supuesto el impulso de las políticas de igualdad y no discriminación a nivel estatal y regional, así como el desarrollo de estrategias públicas para favorecer la promoción y la inclusión de todos los colectivos.

En materia de igualdad y no discriminación, están vigentes el **III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025**, la **Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030**, la **Estrategia Nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030**, o el **Marco Estratégico de Ciudadanía e Inclusión contra el Racismo y la Xenofobia**.

En el ámbito laboral se cuenta también con la **Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024**.

## Organismos públicos

Además, se han creado una serie de organismos que contemplan entre sus tareas la evaluación de las políticas antidiscriminatorias, el desarrollo de estudios e informes, la difusión de campañas de sensibilización e informativas, y el apoyo a las víctimas.

Como órganos de participación, diálogo y consulta nacen el **Consejo para la Igualdad de Trato y No Discriminación**, el **Consejo Estatal del Pueblo Gitano**, el **Consejo de Participación de las Personas LGTBI** y el **Consejo Nacional de la Discapacidad**.

Para la elaboración de estudios e informes, se crean el **Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE)**, el **Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED)**, mientras que para el apoyo a las víctimas aparecen la **Oficina Nacional de Lucha contra los Delitos de Odio** y la **Oficina de Atención a la Discapacidad**.

En materia de igualdad de género está el **Instituto de las Mujeres**, que asume una importante labor de asesoramiento a las empresas para la implementación de planes y otras herramientas para en materia de igualdad.

En el ámbito laboral opera desde 2023 la **Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, que es la unidad responsable del impulso y coordinación de todas las acciones que se desarrollen por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en materia de igualdad de trato y oportunidades y lucha contra la discriminación.

Tiene encomendadas, entre sus muchas tareas, el análisis de los comportamientos y las conductas infractoras en materia de igualdad de trato y no discriminación que puedan producirse en el acceso al empleo como en el lugar de trabajo, así como la propuesta de iniciativas para luchar contra estas de forma eficaz. También la canalización de denuncias y su seguimiento, y la formación en materia de igualdad de trato y no discriminación de los inspectores.

Por último, en el ámbito judicial se han creado **fiscalías especializadas** de violencia sobre la mujer, de protección de personas con discapacidad y mayores, de trata de personas y extranjería, y de delitos de odio y discriminación, para reforzar la defensa de los derechos de los colectivos más vulnerables frente a conductas delictivas.



## Políticas de igualdad de la Generalitat Valenciana

La Generalitat Valenciana dispone de un conjunto amplio de recursos y estrategias para garantizar la igualdad y combatir la discriminación en diferentes ámbitos. Estos instrumentos abarcan normativa y estrategias públicas específicas para la inclusión y promoción de colectivos más vulnerables, servicios directos, así como organismos especializados. Todos estos recursos son gestionados por distintos departamentos dependientes de la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

### Igualdad y no discriminación

En materia de igualdad de trato y no discriminación la Generalitat Valenciana cuenta con un órgano, el **Observatorio Valenciano para la Igualdad de Trato y la Prevención de Delitos de Odio**, encargado de la recopilación de datos y la tarea de sensibilización y prevención en relación al racismo, la xenofobia, la LGTBIfobia y otras formas de discriminación.

Asimismo, se dispone también de un instrumento específico como es la **Estrategia Valenciana para la Igualdad de Trato, la No Discriminación y la Prevención de Delitos de Odio 2019-2024**. Este documento se complementa con el diseño de otras estrategias enfocadas en colectivos concretos, como es la **Estrategia Valenciana para la Igualdad y la Inclusión del Pueblo Gitano 2018-2023** (en vía de actualización) o la **Estrategia Valenciana para la Igualdad LGTBI 2022-2027**.

### Servicios directos

**Igualat** es un servicio público de información, primer asesoramiento y orientación frente a situaciones discriminatorias y delitos de odio, así como cualquier situación que pudiera implicar la vulneración del principio de igualdad de trato.

Son destinatarios del servicio todos aquellos colectivos que sufren discriminación por razón de su sexo, nacionalidad, origen racial o étnico, edad, orientación sexual, identidad y expresión de género, grupo familiar, desarrollo sexual, discapacidad, religión o creencias, ideas políticas, pobreza, lengua, cultura, enfermedad o condición física o estética.

De forma complementaria, el **Servicio Orienta** ofrece una atención integral de asesoramiento y apoyo a lesbianas, gais, personas trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI), sus familiares y personas allegadas.

### Discriminación laboral

El **Instituto de las Mujeres** asume una labor importante en materia de igualdad entre mujeres y hombre en el ámbito laboral, siendo competente para el visado o validación de los planes de igualdad de las empresas. A través de la Red Valenciana de Igualdad ofrece, además, información y asesoramiento a empresas para la elaboración de sus respectivos planes de igualdad.

Por su parte, tanto el Servicio Igualat como el Servicio Orienta asumen, entre sus tareas, la labor de información, asesoramiento y orientación sobre cualquier forma de discriminación, incluida la que se produce en el ámbito laboral.

Las denuncias sobre discriminación laboral se remiten, no obstante, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la jurisdicción social o al juzgado de lo penal, como se verá.

## Obligaciones de la empresa

Los avances legislativos en materia de igualdad y no discriminación han mejorado la protección de las personas más vulnerables a través de la concreción y ampliación de las conductas prohibidas en el ámbito laboral y el incremento de las sanciones frente a las infracciones, tal como se ha explicado. Además, han forzado un cambio en las políticas de igualdad en las empresas al exigir la adopción de una serie de medidas de obligatorio cumplimiento dirigidas a asegurar las condiciones de igualdad en lugar de trabajo y en el acceso laboral.

### En el lugar de trabajo

Las medidas exigidas en el lugar de trabajo son:

- Prohibición y eliminación de cualquier práctica, decisión o situación discriminatoria en las condiciones de trabajo.
- Implementación de planes de igualdad para empresas de más de 50 empleados y su correspondiente registro.
- Igualdad salarial entre hombres y mujeres, junto a la obligación de realizar un registro retributivo y una auditoría salarial anual.
- Elaboración de protocolos para la prevención y denuncia del acoso sexual.
- Condiciones laborales que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Uso de un lenguaje no sexista y respeto a la identidad de género de los trabajadores, lo que incluye el uso del nombre y el pronombre correctos, en todas las comunicaciones internas y externas.

### En el acceso al trabajo

En relación al acceso al trabajo se imponen estas obligaciones:

- Prohibición y eliminación del uso de instrumentos o métodos discriminatorios en cualquiera de las fases del proceso de selección de personal.

### Acciones positivas

Además de todo, se les concede a las empresas, en el ámbito de sus políticas de responsabilidad social, libertad para la adopción de medidas de acción positiva dirigidas a fomentar la igualdad y la diversidad en el ámbito de la organización o en la contratación.

En este sentido, y con el propósito de estimular este tipo de acciones, se han activado ayudas y bonificaciones fiscales para aquellas empresas que contraten a personas pertenecientes a alguno de los colectivos prioritarios que recoge la Ley de Empleo o promuevan medidas en favor de la diversidad en el lugar de trabajo.

Para evitar la comisión de cualquier infracción normativa las empresas suelen implementar **programas de compliance o de cumplimiento normativo** al objeto de asegurar que cumplen correctamente con las exigencias que les impone la legislación aplicable y así evitar responsabilidades penales.



## El procedimiento de denuncia interna

El procedimiento de denuncia interna es un aspecto clave en la implantación y funcionamiento de un sistema de *compliance*. Un canal de denuncias internas ha de ser diseñado de manera que sea accesible, efectivo y fiable para permitir que los empleados, proveedores, clientes y otras partes interesadas puedan informar de manera segura y anónima sobre posibles conductas ilegales, inapropiadas o contrarias a las políticas de la empresa, como es la discriminación.

### El canal de denuncia

La existencia de un canal de denuncia interna adecuado para informar de cualquier conducta violenta, inapropiada o incluso ilegal, es clave en la prevención de la discriminación. Este **canal de denuncia** ha de reunir unas características especiales como son:

- **CONFIDENCIALIDAD.** El cauce ha de garantizar la confidencialidad y el anonimato de quien denuncia. El personal como las demás partes interesadas deben sentirse seguras al informar sobre cualquier irregularidad sin temor a represalias.
- **ACCESIBILIDAD.** El canal ha de ser fácilmente accesible para todas las personas empleadas y cualquier parte interesada. Puede habilitarse a través de múltiples medios: un número de teléfono confidencial, un email especial, un formulario online, un buzón físico, etc.
- **INDEPENDENCIA.** Ha de ser independiente y estar separado de los departamentos o personas involucradas en la conducta denunciada para garantizar que las denuncias sean tratadas de manera imparcial y objetiva.
- **EDUCACIÓN Y FORMACIÓN.** Se debe formar a las personas que forman parte de la empresa sobre la existencia del canal de denuncias interno, su trámite y su utilidad, así como promover su uso.
- **INVESTIGACIÓN IMPARCIAL.** Las denuncias deben investigarse de manera imparcial y objetiva, siendo el *compliance officer* quien ha de garantizar que se realice una investigación adecuada y exhaustiva, y que se protejan los derechos de todas las partes involucradas. Él es el responsable de la gestión y la supervisión del canal y asegurar que sea claro, seguro y confidencial.
- **COMUNICACIÓN/SEGUIMIENTO.** Se debe proporcionar una comunicación adecuada al denunciante sobre el progreso de la investigación y las medidas tomadas como resultado de la denuncia. Además, es importante realizar un seguimiento de las denuncias o quejas y sus resoluciones.
- **REGISTRO.** Todas las denuncias recibidas y las acciones tomadas deben ser registradas y documentadas adecuadamente. Es esencial respetar las exigencias normativas en materia de transparencia para evitar posibles multas de auditorías.
- **REPORTE.** Los resultados y el progreso de las denuncias deben informarse a la alta dirección y a los órganos internos competentes para garantizar la rendición de cuentas y la toma de decisiones oportunas.



## Gestión de la diversidad

Al hablar de gestión de la diversidad nos referimos a la puesta en funcionamiento de estrategias y prácticas diseñadas para abrazar y aprovechar las diferencias individuales entre los empleados y crear un entorno laboral inclusivo y productivo donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas.

La gestión de la diversidad no es simplemente reconocer las diferencias, se trata de promover la equidad, el respeto y la igualdad de oportunidades para todos, independientemente de su género, etnia, orientación sexual, diversidad funcional, edad o cualquier otra característica protegida.

Una correcta gestión de la diversidad puede aportar muchos beneficios a la empresa, como una mayor innovación, creatividad, productividad o satisfacción de los empleados y empleadas. Para aprovechar estos beneficios, las empresas han de dotarse de instrumentos que les permitan integrar la gestión de la diversidad entre los valores y la estrategia de la organización.

Contar con un plan de igualdad o con un plan de gestión de la diversidad, puede ser útil para el cumplimiento de este fin.

### Políticas y medidas de gestión de la diversidad

Los instrumentos para la gestión de la diversidad son muy variados. Estos son algunos ejemplos:

- **Liderazgo comprometido.** La empresa debe asumir la diversidad como un valor propio, conectado con su misión, visión y valores, lo que implica comunicar y sensibilizar a todos los niveles de la organización sobre ello. Esta labor han de asumirla los altos mandos de la empresa.
- **Promoción de la colaboración entre empleados de diferentes orígenes y perspectivas.** Debe estimularse la colaboración mutua en base a los valores de confianza, respeto y valorización de la diversidad.
- **Políticas y prácticas equitativas.** Se han de adoptar las medidas necesarias para garantizar que todos los empleados y empleadas tengan las mismas oportunidades de participación en la empresa, desarrollo profesional y promoción. Por ejemplo, asegurando la inclusión en los puestos de mando, sensibilizando y formando sobre diversidad, o facilitando la conciliación laboral y familiar.
- **Política de contratación inclusiva.** Los procesos de selección deben buscar activamente candidatos de diferentes orígenes y perfiles, desde la plena conciencia del valor que aporta dicha diversidad como un activo para la empresa. La implementación de **planes de acogida** para facilitar la llegada del nuevo empleado o la figura del **trabajador acompañante**, que sirve de apoyo a personas con discapacidad, son herramientas que puede ayudar a la efectiva ejecutiva de estas políticas.

### Ventajas de la gestión de la diversidad

Algunas de las principales ventajas de implantar una correcta gestión de la diversidad son:

- Mayor innovación y creatividad, aportando más y diferentes experiencias y perspectivas.
- Mejor análisis de problemas y su toma de decisiones.
- Atracción y retención de talento.
- Mejora de la reputación entre clientes, proveedores, inversores y el conjunto de la sociedad.
- Más oportunidades de expansión y crecimiento en otros mercados.



## La singularidad del Pueblo Gitano

Los gitanos y gitanas han mostrado siempre una gran capacidad de adaptación y emprendimiento en el ámbito laboral, lo que les ha permitido superar situaciones de adversidad extrema y trabas de todo tipo. Estas circunstancias tan desfavorables condicionaron sobremedida la estabilidad y el desarrollo económico de las familias gitanas, obligadas a reinventarse una y otra vez y aprovechar las oportunidades que traían consigo los diferentes cambios sociales.

Hay constancia, ya en el siglo XVIII, de una amplia tipología de oficios que ocuparon los romaníes, según las necesidades de cada lugar, haciéndose imprescindibles para el bienestar y sostén de sus convecinos: herreros, anticuarios, limpiabotas, afiladores, artesanos, esquiladores, jornaleros, labradores, albañiles, carpinteros, panaderos, tenderos, zapateros, aguadores, arrieros, comerciantes, tratantes, cerrajeros, merineros, carniceros, músicos o toreros, los varones; sirvientas, lavanderas, costureras, mondongueras, diteras (vendedoras a préstamo) o buñoleras, las mujeres. Entre otros oficios.

Los oficios tradicionales que han ocupado los romaníes han sido siempre un fiel reflejo de su identidad, tanto de su profundo sentido de independencia y libertad como de las habilidades innatas y destrezas en las que destacaban. Y a la vez, la mejor evidencia de su participación y contribución a la sociedad.

Los romaníes han destacado en aquellos trabajos que requería de cierta pericia manual como la cestería, la herrería, la orfebrería o la quincallería.

Pero, sobre todo, es en el comercio donde han podido mostrar algunas de sus cualidades más notables como la oratoria, el don de gentes, la adaptación al cambio y la capacidad de innovación.

### El talento ignorado

Al conocer la historia y las señas de identidad del Pueblo Gitano se evidencia la falsedad de los estereotipos y prejuicios que rodean a la comunidad romaní. Para superar estas barreras en el ámbito empresarial debe reconocerse las capacidades y competencias por las que destaca la comunidad gitana y, de este modo, abrir la puerta a una contratación más inclusiva y más sensible a la diversidad que prioriza estas cualidades por encima de las características personales.

Con carácter general, pueden destacarse las siguientes fortalezas entre la comunidad gitana:

- **Resistencia y resiliencia.** Su capacidad para enfrentar y superar obstáculos es indudable.
- **Adaptación al cambio.** A pesar de las persecuciones, restricciones y prohibiciones, han sido capaces de adaptar su medio económico.
- **Capacidad de aprendizaje.** Como parte de su capacidad de adaptación al cambio.
- **Innovación y emprendimiento.** Como respuesta a la necesidad de adaptación que se les ha impuesto en cada época.
- **Gestión de conflictos.** La mediación es una herramienta de resolución de conflictos integrada en la cultura gitana.
- **Habilidades para la negociación.** Como la oratoria, el don de gentes o el arte de negociar.

## Cómo actuar frente a la discriminación (I)

### La infradenuncia

El principal instrumento frente a la discriminación es la denuncia de la víctima, sin embargo solo 1 de cada 10 procede a denunciar. El desconocimiento de sus derechos como de los mecanismos para su protección, la dificultad de probar los hechos, la desconfianza en el sistema y el temor a represalias son algunas de las principales causas que explican la infradenuncia.

En el medio laboral las principales contribuciones para la lucha contra la discriminación pasan, como se ha visto, por la exigencia de una serie de medidas obligatorias a adoptar por las empresas en materia de prevención, la previsión de un régimen de sanciones más severo y la inversión de la carga de la prueba, debiendo ser la dirección de la empresa quien demuestre que se obró en base a criterios objetivos y no discriminatorios.

No obstante, denunciar en el ámbito laboral suele ser difícil para la víctima, tanto por la dificultad de la prueba (un indicio razonable al menos), aun cuando ésta recae sobre el empleador, como por el temor a perder la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo, empeorar sus condiciones laborales o, incluso, ser objeto de despido.

### Factores a considerar

Los pasos a seguir por el trabajador o la trabajadora frente a una situación, medida, práctica o conducta discriminatoria en el lugar de trabajo o en un proceso de contratación varían de acuerdo a determinados factores:

a) según la gravedad y naturaleza del hecho discriminatorio, que determina si la conducta es sancionable o no, y en caso de serlo, cuál será la vía que procederá (administrativa, social o penal);

b) según el momento en que se produzca, si es durante un proceso de selección, en cuyo caso la víctima no tiene condición de empleada de la empresa, o si se da en el lugar de trabajo;

c) según quién sea el responsable o autor de los hechos, es decir, si bien se trata de otro empleado o empleada o, por el contrario, es una decisión, práctica o medida adoptada y consentida por la dirección de la empresa;

d) según los mecanismos de prevención y denuncia que disponga la organización, y en caso de disponer de ellos las situaciones menos graves se pueden resolver en el ámbito interno de la empresa.

### Vías para la denuncia

Sea cuál sea la situación, la víctima dispone de varias opciones a seguir que no son excluyentes entre sí.

Así, tal como se ha dicho, las situaciones menos graves se pueden atender a través del **canal de denuncia interno** de las propias empresas, si es que los tienen.

Con carácter general, los hechos discriminatorios relacionados con aspectos laborales se denuncian ante la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)**, que es la autoridad competente en materia laboral e imponer sanciones.

Si se pretende restituir un derecho laboral, percibir una indemnización o anular decisiones discriminatorias se ha de acudir a la autoridad judicial, el **Juzgado de lo Social**.

Y en caso de conductas más graves que puedan ser constitutivas de un delito, se debe recurrir a la **Fiscalía** o el **Juzgado de lo Penal**.

En caso de dudas, se puede solicitar ayuda y orientación a sindicatos, organismos y servicios públicos especializados tanto autonómicos como estatales, o a una asociación sectorial u oenegé que cuente con un servicio similar.

## Cómo actuar frente a la discriminación (II)

### En el lugar de trabajo

En principio, los incidentes más leves se solventan internamente. Si el hecho discriminatorio se produce entre el personal, lo más inmediato es seguir el **protocolo para la atención de denuncias por acoso** de la empresa —si lo hay— o, en su defecto, poner los hechos en conocimiento de la dirección de la empresa, del departamento o del responsable que corresponda para adoptar las medidas que garanticen la protección de la víctima.

Una vez se recibe la denuncia, se abre una investigación interna a fin de recabar los documentos y los testimonios que permitan aclarar los hechos y poder resolver el asunto. Se ha de actuar con rigor y diligencia, por lo que a menudo este trámite se prolonga hasta dos meses. Si se comprueba que efectivamente hay indicios racionales de acoso, puede concluirse con la apertura de un expediente disciplinario e incluso una sanción interna. Además, la empresa podrá adoptar las medidas que considere oportunas para evitar que la situación se repita.

Sin embargo, si la decisión, medida o práctica proviene de la dirección de la empresa, la vía interna no será eficaz.

Si la empresa no dispone de un protocolo de denuncia, o no actúa de forma diligente ni adopta medidas efectivas para proteger a la víctima conviene recurrir a la **ITSS**. También en caso de incidentes más graves. La ITSS además de imponer sanciones a la empresa puede exigir la adopción de medidas correctivas que estime.

Si la víctima entiende que ha sufrido algún daño o perjuicio moral, psicológico, físico o económico, puede presentar una demanda ante la **jurisdicción social**, competente en materia laboral, y reclamar una indemnización.

Ambas vías, administrativa y judicial, son **alternativas** (se puede optar por una o la otra indistintamente) **compatibles** (se pueden presentar a la vez) y **complementarias** (pues la sanción impuesta por la ITSS puede reforzar la reclamación en el juzgado).

Si la conducta, decisión, práctica o medida pudiera ser constitutiva de un delito contra los derechos de los trabajadores o de un delito de odio motivado por una posible causa discriminatoria en su comisión (en aplicación del artículo 22.4 del Código Penal), se puede denunciar ante el **Juzgado de lo Penal**.

La denuncia puede presentarse también en una comisaría de la Policía Nacional o en un puesto de la Guardia Civil.

### En un proceso de selección

La discriminación en un proceso de selección es una de las formas más difíciles de probar y combatir, salvo que la razón discriminatoria se manifieste de forma directa, bien porque la oferta de trabajo excluye abiertamente a algún colectivo específico o porque así se reconoce expresamente en la entrevista. Las irregularidades que se detecten en la oferta de trabajo o en el formulario de inscripción pueden denunciarse a la ITSS o a la **Agencia Española de Protección de Datos**, si es que se solicitan datos sensibles cuya recopilación y almacenamiento están prohibidos.

Si durante la entrevista se formulan preguntas prohibidas, bien porque vulneran nuestra intimidad o bien porque se solicita información que podrían utilizar con una finalidad discriminatoria (como la intención de tener hijos e hijas o el estado de salud), también se puede denunciar a la ITSS, aunque para que prospere la queja será conveniente, aunque no obligatorio, aportar algún medio de prueba como una grabación o un testigo.



## La importancia de la prueba

Sea cual sea la forma o vía elegida para tramitar la denuncia de la discriminación laboral, además de aportar la descripción detallada de los hechos, debe procurarse la obtención de todos los medios de prueba posibles que acrediten esta declaración: un testigo, un parte médico, un email, un mensaje de texto, una fotografía, una captura de pantalla e incluso una grabación de vídeo o audio pueden servir. La viabilidad y el éxito del procedimiento depende de ello.

Como norma general, al presentar una denuncia, demanda o reclamación, el denunciante o demandante debe acreditar la motivación discriminatoria de los hechos, por lo que tiene la responsabilidad de recoger y aportar todos los medios probatorios posibles en ese momento, lo cual puede ser un obstáculo teniendo en cuenta el desconocimiento generalizado que existe entre las víctimas acerca del procedimiento o de sus propios derechos.

En el procedimiento laboral, sin embargo, **es el empleador quien debe demostrar que actuó según criterios objetivos y sin mediar discriminación**. De este modo se elimina uno de los principales obstáculos que podrían impedir la denuncia de la víctima.

Sí es preciso, sin embargo, que se aporte una descripción detallada de los hechos y algún indicio, al menos, que sostenga su testimonio.

Además, aunque esta obligación recae sobre la empresa, siempre es conveniente procurar la obtención de todos los medios de prueba posible que acrediten los hechos que se denuncian, pues esto facilitará que la demanda pueda prosperar favorablemente.

Así, para que la supuesta víctima fundamente su declaración pueden servir una grabación de audio y/o imagen, fotografías, capturas de pantalla, mensajes de texto, correos electrónicos, la identificación de testigos o cualquier otro elemento, testimonio o información que corrobore su versión de los hechos.

### Validez de las grabaciones

La discriminación en los procesos de selección, tal como se ha visto, suele ser muy difícil de probar, salvo que ésta se exprese de forma directa y sin tapujos en la descripción de la oferta, en la recogida de datos o durante la entrevista.

Sin embargo, si se detecta el uso de un lenguaje discriminatorio o se recogen datos de carácter personal irrelevantes para el desempeño del puesto y que pudieran ser utilizados de forma discriminatoria, podría servir como indicio de que el proceso ha sido discriminatorio.

Para probar que se han formulado preguntas indebidas durante la entrevista de trabajo, bien por haber vulnerado la intimidad o bien por resultar discriminatorias, se puede recurrir a la grabación de vídeo o audio privada. Este tipo de grabaciones son válidas como medio de prueba siempre que se obtengan por medios lícitos, la persona que grabe intervenga en la conversación, la finalidad sea lícita y resulte pertinente para demostrar los hechos que se denuncian. Las grabaciones, sin embargo, no deben divulgarse por ningún medio pues podría incurrirse en un delito contra la intimidad e invalidarse como prueba. Lo mismo sucede con correos o mensajes de texto.

## CASO PRÁCTICO 1: Despido improcedente

Aurora, mujer y gitana, lleva algo más de un año trabajando en la misma empresa, un gran comercio de textil en un centro comercial. En todo este tiempo ha tenido que lidiar con situaciones muy desagradables. Le asignan las tareas que no quiere nadie, tiene que aguantar chistes ofensivos sobre gitanos y no le dan facilidad para conciliar su vida familiar, a pesar de que para otros empleados, casi todo hombres, se conceden cuantos permisos soliciten. La situación se ha agravado después de que faltara dinero en la caja. A Aurora le han confesado que sospechan de ella y que ser gitana no le ayuda en su defensa. Al final han optado por despedirla sin una causa objetiva demostrable.

PASO 1

El despido nunca debe ser seguido por el trabajador/a pues puede ser una estrategia para utilizarlo en su contra. Es decir, debe continuar en su puesto de trabajo para evitar que utilicen su ausencia como causa de despido.

Debe solicitarse que el despido se haga por escrito, por medio de carta preferiblemente, con entrega de finiquito y de las cantidades adecuadas. No debe firmarse ningún papel sin consultar antes con un profesional jurídico. También puede solicitar ayuda a un servicio público especializado en discriminación.

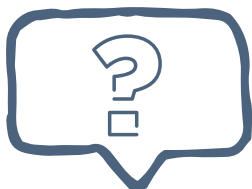
PASO 2

PASO 3

La persona que ha sido despedida debe recopilar todas las pruebas posibles que respalden sus alegaciones, tanto los comentarios ofensivos (con testimonios de compañeros o grabaciones) así como los documentos que evidencien la falta de facilidades para la conciliación.

Se puede denunciar ante la ITSS por acoso laboral, por discriminación y por despido improcedente. De forma alternativa o sumatoria, se puede demandar en vía jurisdiccional social para reclamar la nulidad del despido, solicitar una indemnización y exigir la restitución de su derecho a la igualdad de trato. Incluso, podría acudir a la vía penal por un posible delito de odio.

PASO 4



### ¿Qué es el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC)?

Antes de presentar la demanda, debe pasar por un intento de conciliación laboral en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC). es un órgano administrativo en España encargado de gestionar procedimientos de resolución de conflictos laborales entre trabajadores y empleadores de manera extrajudicial antes de acudir a los tribunales laborales.

## CASO PRÁCTICO 2: Acoso discriminatorio

Carmen es una mujer gitana, madre de tres hijos, que se ha incorporado como reponedora en un supermercado a través de un programa de fomento para la contratación de personas de colectivos de atención prioritaria. Desde su llegada, su jefe de departamento viene realizando comentarios muy ofensivos contra ella por el hecho de ser gitana y le registra el bolso a diario para comprobar que no ha robado nada, porque "no se fía de los gitanos". Tras cuatro meses Carmen se plantea dejar el trabajo. No puede más. Ir a trabajar resulta insoportable. No duerme por las noches. Y a la vez tiene una gran presión porque su salario es el único ingreso mensual en su hogar.



Debe recopilarse todas las pruebas posibles de la forma más detallada, con fechas, palabras exactas de los comentarios discriminatorios y situaciones concretas en que se produjeron. Se puede recurrir al testimonio de otros compañeros, mensajes, grabaciones, etc. Hay que añadir además el informe médico o psicológico.

Este tipo de situaciones puede resolverse internamente. Para ello, se debe notificar formalmente de los hechos al departamento de Recursos Humanos u otro destinado expresamente a tramitar este tipo de conflictos, aportando una declaración precisa de lo sucedido y todas las evidencias recogidas.



A partir de aquí se ha de seguir el protocolo interno contra el acoso laboral que conlleva una investigación diligente a fin de esclarecer los hechos. Si se confirman, la empresa habrá de tomar medidas para prevenir que se produzcan nuevos incidentes y asegurar el respeto a los derechos de la víctima de discriminación.

En caso de no disponer de un cauce de denuncia interno para situaciones de acoso, dilación en la respuesta, inacción de la empresa o la reiteración de nuevos incidentes discriminatorios, se puede acudir a la ITSS, a la vía jurisdiccional o incluso al juzgado de lo penal.



### ¿Qué es el Buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

El Buzón de la ITSS es un sistema que ofrece la posibilidad de comunicar cualquier situación de abuso de la que se tenga conocimiento (sea víctima o no) desde el anonimato. No es necesario aportar ningún dato personal, pero sí una declaración de los hechos lo más detallada posible, a fin de que la ITSS pueda planificar su actuación e investigación de la manera más adecuada.

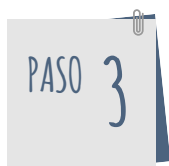
## CASO PRÁCTICO 3: Proceso de selección

Pedro es un joven gitano con mucha experiencia en el sector de la hostelería, donde ha trabajado como camarero durante más de diez años. Gracias a esta amplia experiencia, le convocan a una entrevista de trabajo para un puesto como camarero en un restaurante de nueva apertura, tras hacer su correspondiente inscripción como candidato a través de un portal de empleo. Al llegar al restaurante a la hora señalada para la entrevista lo recibe el encargado quien, al comprobar sus rasgos físicos y deducir que era gitano, se disculpa con Pedro y le dice expresamente que no pierda el tiempo, que no le van a contratar porque el jefe no quiere camareros gitanos.



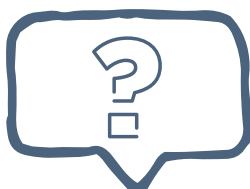
En un caso como este es muy importante mantener la calma y no entrar en discusiones, sino de forma educada que expliquen los motivos exactos por los que no permiten la contratación de personas por su condición étnica y, de ser posible, grabar la respuesta.

Debe actuarse con rapidez y reunir todas las pruebas posibles: registro de la inscripción de la candidatura, llamadas o mensajes para la convocatoria a la entrevista, palabras exactas del encargado, una grabación (si fuera posible) y el testimonio de las personas que estuvieran presentes.



Puede presentarse una denuncia ante la ITSS, como un caso de discriminación en el acceso al empleo, para que investigue a la empresa y se sancione en caso de demostrarse la infracción.

Si el incidente contiene elementos de incitación al odio o trato degradante, se podría denunciar el caso ante el Juzgado de lo Penal o La Fiscalía de Delitos de Odio.



### ¿Cuáles son los plazos para denunciar o demandar a la empresa?

Hay un plazo 20 días para demandar en **vía social** desde la notificación de un despido nulo o improcedente. Para cualquier otro acto discriminatorio el plazo es de 1 año desde que éste se produjo o desde el último acto, si es una práctica continuada. Para denunciar ante la **ITSS** no hay plazo, pero ésta no puede sancionar por infracciones cometidas en los 3 años anteriores. En **vía penal** el plazo es de 6 meses para delitos leves y entre 5 y 10 años para delitos graves.



## CASO PRÁCTICO 4: Entrevista de trabajo

Juana acude a una entrevista de trabajo para un puesto como ayudante de cocina en un hotel. Su currículum es el mejor de entre todos los candidatos. Allí la recibe Leticia, responsable de contratación, quien realizará la entrevista. Durante el transcurso de la entrevista Leticia realiza varias preguntas personales de carácter íntimo sin guardar relación con el trabajo. "*¿Eres gitana, verdad? Me encanta vuestra cultura... Las gitanas tenéis fama de cocinar muy bien... ¿Dices que tienes tres hijos? Qué valiente, ¿y te has plantado ya o tendrás alguno más?*" Juana no se siente nada cómoda con todas esas preguntas pero no sabe muy bien cómo actuar, si responder o no.

PASO 1

En una entrevista de trabajo debe evitarse facilitar cualquier información de carácter personal —e irrelevante para el puesto— que pueda ser utilizada de forma discriminatoria en nuestra contra, aun cuando nos la soliciten expresamente. Se puede negar a responder educadamente, recurrir a evasivas o dar información falsa.

Se puede interponer denuncia por el uso de preguntas discriminatorias ante la Inspección de Trabajo o acudir directamente a la jurisdicción laboral, si es que se pretende solicitar indemnización por daños y perjuicios. Sin embargo, Juana no puede utilizar el canal de denuncia interno de la empresa ya que no es su empleada.

PASO 2

PASO 3

La mayor dificultad radica en la obtención de evidencias directas, a menos que se consiga alguna prueba de audio o imagen, o el testimonio de otras personas. No obstante, la autoridad laboral tiene la responsabilidad de abrir una investigación al respecto y la empresa, a su vez, demostrar que no obró de forma discriminatoria.

Otra opción que puede ser efectiva es contactar con la dirección de la empresa a través de los cauces externos ordinarios (buzón de atención al cliente, correo electrónico de determinados departamentos, etc.) e informar de lo sucedido. Así la empresa tendría conocimiento de los hechos y podría adoptar medidas al respecto.

PASO 4



### ¿Se puede mentir en una entrevista de trabajo?

Si un candidato o candidata miente sobre aspectos esenciales para el puesto de trabajo puede ser motivo de despido, por entenderse que ha habido una transgresión de la buena fe contractual (art.54.2.d). Sin embargo, mentir ante preguntas que sean ilegales por vulnerar el derecho a la intimidad o ser discriminatorias, no es causa de despido.

## ORGANISMOS, SERVICIOS Y RECURSOS DE INTERÉS

### Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunitat Valenciana

Calle Uruguay 13 - 4ª planta  
46071, Valencia  
dtvalenciana@mites.gob.es / 96 316 82 00

### Inspección Provincial de Valencia

Calle Uruguay 13 - 1ª planta  
itvalencia@mites.gob.es / 96 316 82 00

### Inspección Provincial de Castellón

Avda. Doctor Clará 40  
itcastellon@mites.gob.es / 96 425 00 02

### Inspección Provincial de Alicante

Calle Pintor Loranzo Casanova 6  
italicante@mites.gob.es / 96 513 47 41

### Buzón de la ITSS

<https://oeitss.mites.gob.es/buzonitss/>

### Servicio ORIENTA de asesoramiento y apoyo a personas LGTBI

900 10 10 15

#### Valencia

Calle Paco Sanz s/n - bajo  
orienta\_vlc@cv.gva.es

#### Castellón

Calle Camino San José 5 - bajo F  
orienta\_cs@cv.gva.es

#### Alicante

Avda. Jaime II 76 - local 6  
orienta\_alc@cv.gva.es

### Servicio IgualT

igualat@gva.es / 900 108 655  
Whatsapp: 676 322 559

### Instituto de las Mujeres y Red Valenciana de Igualdad

Plaza de San Vicente Ferrer 1, Valencia  
igualtat@gva.es / 961 971 800

### Fiscalía Territorial de la Comunitat Valenciana

Calle Historiador Chabás 2  
46003, Valencia  
fiscalia\_cv@gva.es / 96 386 85 61

### Fiscalía Provincial de Valencia

Avda. del Profesor López Piñero 14  
46013, Valencia  
fiscaljefevalencia@gva.es / 961 92 99 50

### Fiscalía Provincial de Castellón

Bulevar Vicente Blasco Ibáñez 15  
12003, Castellón de la Plana  
csfi00\_cas@gva.es / 964 62 15 74

### Fiscalía Provincial de Alicante

Plaza del Ayuntamiento 4, 5ª planta  
alfi00\_ali@gva.es / 96 516 98 97

### Jefatura Superior de Policía Nacional de la Comunitat Valenciana

Calle Gran Vía de Ramón y Cajal 40  
Valencia  
96 353 95 39

### Comisaría Provincial de Castellón

Calle Río Sella 5  
96 446 95 00

### Comisaría Provincial de Alicante

Calle Isabel la Católica 25  
96 514 88 88

### Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana

<https://www.elsindic.com/>  
Calle Pascual Blasco, 1  
03001, Alicante

### Oficina de Atención a la Ciudadanía

900 21 09 70  
consultas@elsindic.com

Fiscalía contra los Delitos de Odio y Discriminación  
<https://www.fiscal.es/-/delitos-de-odio-y-discriminacion>

### Equipos de Respuesta a los Delitos de Odio de la Guardia Civil

ji-denunciaodio@guardiacivil.org  
062/112

### AlertCops App

<https://alertcops.ses.mir.es/mialertcops/>

### Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica

Asistencia a víctimas: 021  
consejo-sei@igualdad.gob.es  
Whatsapp: 628 860 507

### Oficina en Comunitat Valenciana

Calle Franco Tormo 3 y 5 bajo  
46007, Valencia  
valencia@cepaimg.org / 963925302

### Oficina Nacional de Lucha Contra los Delitos de Odio

asistencia.ondod@interiores.es

### Oficina central de Denuncia y Solidaridad del Consejo de Víctimas de Delitos de Odio

denunciamci@gmail.com / 674 476 831

### Instituto de las Mujeres

C/ Pechuan, 1 - 28002 Madrid  
914 528 500

### Oficina de Atención a la Discapacidad

oadis@oadis.es / 91 745 24 59

# Bibliografía

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). (2009). La lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia a través de un enfoque estratégico. Departamento de Protección Internacional. Ginebra. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2010/7320.pdf?view=1>
- Añón, M.J. (2015). Discriminación racial: el racismo institucional desvelado. En Arcos, F. (ed). La Justicia y los Derechos Humanos en un mundo globalizado, (pp. 133-165). Dykinson.
- Castilla, C. (2017). La persecución religiosa en el siglo XXI. IUS HUMANI Revista de Derecho 6, 55-72. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813256>
- Cortés, E.I., Heredia, T., Camacho, F. y Rosa, V. (2021). Curso de introducción a los Delitos de Odio. Universidad Politécnica de Valencia.
- Cortina, A. (2017). Aporofobia, el rechazo al pobre. Un desafío para la democracia. Ediciones Paidós.
- De la Rica, S., Gorjón, L., Miller, L., & Úbeda, P. (2019). Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación al empleo y la pobreza. Fundación Iseak. <https://iseak.eu/wp-content/uploads/2019/09/situacion-de-la-poblacion-gitana-en-espana-en-relacion-al-empleo-y-la-pobreza-2022-09-28-situacion-de-la-poblacion-gitana-en-espana-en-relacion-al-empleo-y-la-pobreza-1.pdf>
- Fernández, G. (2019). VIII Informe FOESSA sobre exclusión y desarrollo social en España. Ed. Cáritas Española: Fundación FOESSA. [https://www.foessa.es/main-files/uploads/sites/16/2019/06/Informe-FOESSA-2019\\_web-completo.pdf](https://www.foessa.es/main-files/uploads/sites/16/2019/06/Informe-FOESSA-2019_web-completo.pdf)
- Fernández, A. (2014). Los procesos de selección de personal en la empresa privada: Claves jurídicas. Lex Nova.
- Gamella, J.F. (2006) Oficios gitanos tradicionales en Andalucía (1837-1959). Gitanos, Pensamiento y Cultura 32-33, pp.64-73. <https://www.gitanos.org/upload/00/32/fondo.pdf>
- Hays Recruiting expert worldwide.(2020). Las claves para una gestión inclusiva del talento. Informe sobre diversidad e inclusión 2020. <https://www.hays.com/documents/63345/4314146/ES-52376+Spain+Diversity+and+Inclusion+report+2020+Interactive+pages.pdf>
- Hernández, M., García, O., y Gehrig, R. (2019). Situación social de la población gitana en España: balance tras la crisis. Observatorio de la Exclusión Social de la Universidad de Murcia. <https://www.foessa.es/main-files/uploads/sites/16/2019/06/3.12.pdf>
- Hyde, A. (2006). Systemic exclusion of Roma from employment. Roma Rights Journal, European Roma Rights Center. Consultado en: [https://www.errc.org/uploads/upload\\_en/file/roma-rights-1-2006-exclusion-from-employment.pdf](https://www.errc.org/uploads/upload_en/file/roma-rights-1-2006-exclusion-from-employment.pdf)
- Martínez, P., Rodríguez, J., Rodríguez, I. & Serrano, A. B. (2018). La invisibilidad de los microracismos. Micro espacios de investigación 7: 40-51. <https://microespaciosinvestigacion.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/12/Varias-7-2018.pdf>
- Migraciones, O.I. (2006). Glosario sobre Migración. Obtenido de OIM Organización Internacional para las Migraciones. [https://publications.iom.int/system/files/pdf/imL\\_7\\_sp.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/imL_7_sp.pdf)
- Montes, B. (2008). Discriminación, prejuicio, estereotipos: conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio. Iniciación a la Investigación, 1 (3), 1-16.
- Moskowitz, G. B. (1993). Individual differences in social categorization: The influence of personal need for structure on spontaneous trait inferences. Journal of Personality and Social Psychology, 65(1), 132-142. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.1.132>
- Relaño, E. (2021). Normalizando la discriminación religiosa en el ámbito laboral: presunciones, estereotipos y barreras para la libertad religiosa. Cuestiones de Pluralismo, Vol. 1, (1). Consultado en: <https://doi.org/10.58428/JTFM2776>
- Rey, F. (2011). ¿De qué hablamos cuando hablamos de igualdad constitucional? Anales de la Cátedra Francisco Suárez 45, 167-181. <https://doi.org/10.30827/acfs.v45i0.529>
- Rodríguez, M. & Cano, I. (2021). La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo. Observatorio del Pluralismo Religioso en España. <https://www.observatorioreligion.es/upload/11/45/discriminacion-laboral-por-motivos-religiosos.pdf>
- Sánchez, H. (1994). Los gitanos españoles desde su salida de la India hasta los primeros conflictos en la península. Espacio, Tiempo y Forma, Serie IV, 7, pp.319-354. <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:ETFSerie4-D9F2AAD1-E31E-CCBF-98F8-86E21204579F&dsID=Documento.pdf>







**GENERALITAT  
VALENCIANA**

Vicepresidencia Primera y  
Conselleria de Servicios Sociales,  
Igualdad y Vivienda



**FAGA**  
COMUNIDAD VALENCIANA

Calle San Dionisio 8 pta 2  
46003 (VALENCIA)  
Telf.: 669 376 792  
<http://fagavalencia.com>