

La percepción de la discriminación por el origen racial o étnico en el ámbito del empleo y la formación



CONSEJO PARA LA PROMOCIÓN
DE LA IGUALDAD DE TRATO Y
NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS
POR EL ORIGEN RACIAL O ÉTNICO



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

Redacción de textos: Alia Chahin

Dirección y coordinación:

- Grupo de Trabajo de Estudios e Informes del Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico y Alia Chahin
- Subdirección General para la Igualdad de trato y la no discriminación:
Ignacio Sola Barleycorn, Rosario Maseda García, Iván Carabaño Rubianes

Diseño y maqueta:

CREIN
Soluciones Integrales de comunicación



MINISTERIO,
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

© MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
CENTRO DE PUBLICACIONES
Paseo del Prado nº 18 - 28014 - Madrid

NIPO: 680-13-006-7

Correo electrónico: publicaciones@msssi.es
www.msssi.gob.es
www.060.es



CONSEJO PARA LA PROMOCIÓN
DE LA IGUALDAD DE TRATO Y
NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS
POR EL ORIGEN RACIAL O ÉTNICO

c/ Alcalá 37
28071 Madrid
www.igualdadynodiscriminacion.org

Índice

Presentación	5
1. El estudio sobre percepción de la discriminación por parte de sus potenciales víctimas	9
2. La situación laboral de las personas encuestadas	13
3. La percepción de la discriminación en el ámbito del empleo ...	21
4. Conclusiones y propuestas para el avance.....	49
Anexo 1: Programa del seminario de debate 24 de noviembre de 2012	55
Anexo 2: Listado de organizaciones que participaron en el seminario.....	57

Presentación

En el año 2000, la Unión Europea aprobó la Directiva 2000/43/CE del Consejo de la Unión Europea de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico que fue transpuesta al ordenamiento jurídico español a través de la Ley 62/2003 de de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Esta normativa viene a complementar la regulación del derecho fundamental a la igualdad previsto en el artículo 14 de la Constitución Española, definiendo las siguientes formas de discriminación prohibidas por nuestro ordenamiento jurídico.

Discriminación directa



Aquellas situaciones en las que, por motivos de origen racial o étnico, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación igual o comparable.

Discriminación indirecta



Cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, sitúe a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.

Acoso discriminatorio



Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de las personas, creando para ello un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

A pesar de la existencia de esta normativa, los estudios e investigaciones realizados en la Unión Europea y en España en los últimos años muestran que el origen racial o étnico es uno de los principales motivos por los que se discrimina en los países de la Unión Europea¹, constituyendo en nuestro país un fenómeno especialmente preocupante, teniendo en cuenta que en España se calcula que:

- El 12,18% de la población es extranjera (Padrón Municipal 2011, INE).
- La población gitana es de 725.000 a 750.000 personas (Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020).

El Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por su origen racial o étnico como órgano de igualdad tiene entre sus competencias:

- La asistencia independiente a víctimas de discriminación.
- La elaboración y publicación de análisis, estudios e informes, independientes.
- La promoción de la igualdad a través de iniciativas de comunicación y sensibilización.

1. Entre ellos, el Eurobarómetro de la Comisión Europea sobre la Discriminación en la UE, el Barómetro del CIS, el *Informe Anual Raxen*, los informes editados por el Observatorio Español del Racismo y La Xenofobia sobre la evolución del racismo y la xenofobia en España, y la Encuesta de la Unión Europea sobre las minorías y la discriminación (EU-MIDIS).

En el ejercicio de estas funciones, el Consejo puso en marcha en 2010 un estudio sobre la percepción de la discriminación por el origen racial o étnico por parte de las principales minorías étnicas con el objetivo de analizar la evolución de percepción de la discriminación de la mano de las personas susceptibles de ser discriminadas por su origen racial o étnico y de esta forma conocer más de cerca qué ámbitos se perciben como los más problemáticos o qué segmento de la población percibe un mayor o menor grado de discriminación y por qué.

Son varias las formas y los métodos que se vienen utilizando para medir y estudiar la discriminación: encuestas de percepción social (a la sociedad en general o a las personas susceptibles de ser discriminadas), análisis de sentencias judiciales, análisis de quejas presentadas a los órganos de igualdad, análisis de denuncias policiales o judiciales, etc. En España y en la UE, los estudios más frecuentes se han centrado en analizar encuestas de percepción social, es decir, la opinión de la sociedad sobre esta materia.²

Recientemente, ante la falta de estudios a nivel europeo que midiesen las percepciones desde el lado de las potenciales víctimas de la discriminación, la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea publicó en 2009 por primera vez la "Encuesta sobre minorías y discriminación (EU-MIDIS)", encuesta realizada en los 27 estados miembros de la UE a una muestra de 23.500 inmigrantes, para preguntarles fundamentalmente por sus experiencias de trato discriminatorio.

En España, tampoco se había realizado estudios de este tipo, razón por la cual el Consejo decidió impulsar este estudio con la intención de repetirlo anualmente, es decir, que se realizara de forma periódica a lo largo del tiempo. En 2010, se llevó a cabo el primer estudio piloto del "Panel sobre discriminación por origen racial o étnico: la percepción de las potenciales víctimas", en el que se entrevistaron 556 personas, que se repitió en 2011 (865 encuestas) tras haber incorporado mejoras, ampliado la muestra y realizado un estudio en profundidad del ámbito del empleo y de la formación.

En la actualidad, este primer estudio y la aplicación realizada en 2011 son las únicas herramientas disponibles para conocer los niveles de discriminación a través de las percepciones de las personas de las diferentes minorías étnicas en nuestro país. Con este tipo de estudios, basados en la percepción que manifiestan las potenciales víctimas, el Consejo apostó por sistematizar y ampliar el conocimiento sobre las tendencias de la percepción de la discriminación por el origen racial o étnico por parte de las potenciales víctimas y desarrollar una herramienta que permitiera analizar la eficacia en la aplicación de la normativa así como de las propias políticas públicas antidiscriminatorias puestas en marcha por los poderes públicos.

La publicación que aquí se presenta es un extracto del estudio realizado en 2011 que aunque no es comparable en todas sus dimensiones (se amplió la muestra y el número de grupos étnicos analizados y se hicieron ciertas variaciones en el cuestionario), sí permite observar ciertas tendencias de manera comparativa. Además, en 2011 y tal y como se ha mencionado, se llevó a cabo un análisis en profundidad del ámbito del empleo y de la formación en el contexto nacional, uno de los ámbitos en los que se ha detectado un mayor grado de discriminación percibida (así lo confirman los estudios de 2010 y de 2011, pero también la Memoria Anual de la Red de centros de asistencia a víctimas de discriminación 2011 del Consejo).³

2. Los principales estudios e informes han sido publicados por el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, en colaboración con el CIS, y el Eurobarómetro de la Unión Europea.

3. http://www.igualdadynodiscriminacion.org/recursos/publicaciones/2012/documentos/2012_informe_red_11.pdf

Además, con esta monografía, el Consejo ha buscado iniciar un proceso de debate con los actores sociales clave (empresas, sindicatos, ONG y grupos vulnerables) para contrastar los resultados del estudio desde una experiencia práctica e identificar retos y posibles propuestas de mejora. Para ello y como parte del proceso de elaboración de este documento, se organizó un seminario de debate en el que participaron 35 personas procedentes de una variedad de instituciones y organizaciones, y cuyas aportaciones han servido para elaborar el apartado de "Conclusiones y propuestas para el avance".

Aprovecho esta oportunidad para agradecer la participación de todas las personas en este seminario que, sin duda, ha enriquecido el análisis y debate interno de los miembros del Consejo. Por último, un agradecimiento especial a la empresa Red2Red y a la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades por su apoyo durante todo este proceso.

José Manuel Fresno
Presidente del Consejo

1. El estudio sobre
percepción de
la discriminación
por parte de sus
potenciales víctimas

La elaboración de este estudio sociológico combinó la aplicación de una encuesta a una muestra representativa con la organización de una serie de *focus group* de contraste. La ficha técnica muestra sus principales elementos metodológicos así como las diferencias entre las muestras de 2010 y 2011. Para ambos años la encuesta se realizó en un mismo momento: entre los meses de septiembre y principios de octubre.

Ficha técnica comparativa de las encuestas 2010-2011

	2010	2011
Muestra	556 encuestas	865 encuestas
Grupos de población por origen geográfico	6 grupos: Europa del Este, subsahariana, magrebí, asiática, andina, gitana española	8 grupos: a los grupos de población de 2010 se suman la población afro-latina/afrocaribeña y la indopakistaní
Ámbito geográfico	7 CCAA: Andalucía, Aragón, Castilla y León, Cataluña, Madrid, Murcia y Valencia	12 CCAA: las de 2010 más Castilla-La Mancha, Extremadura, Navarra, País Vasco, La Rioja
Error muestral	4,25% para el conjunto; nivel de confianza 95,5% $p=q$	3,4% para el conjunto, nivel de confianza del 95,5%, $p=q$
Procedimiento de muestreo	Muestreo estratificado por grupos étnicos y CCAA	
Otras cuotas aproximadas	Edad, sexo, situación laboral, tamaño de hábitat	
Método de recogida de la información	Cuestionario presencial de 20-30 minutos de duración	
Procedimiento de muestreo	Muestreo estratificado por grupos étnicos y CCAA	

A partir del análisis de los resultados de la encuesta, el estudio permite extraer información y conocimiento sobre:

- La imagen que los distintos grupos minoritarios creen que tienen entre la población mayoritaria y hasta qué punto esa imagen se corresponde con la realidad.
- El nivel de conocimiento y de comprensión de lo que significa ser víctima de una discriminación. Para ello, el estudio aporta información sobre las diferencias detectadas entre la percepción espontánea de la discriminación (cuando a una persona se le pregunta si ha percibido ser discriminada por origen racial o étnico en los últimos 12 meses) y la percepción de la discriminación documentada (cuando a una persona se le expone una lista de situaciones que podrían ser discriminatorias y se le pregunta si cree haber experimentado alguna de ellas y si cree que fue motivada por su origen racial o étnico).

- La experiencia de la discriminación en los diferentes ámbitos de la vida:
 - En el acceso a distintos servicios públicos relacionados con la salud, la educación, la administración local y el trato policial.
 - En el acceso a bienes y servicios relacionados con la vivienda, los espacios de ocio, etc.
 - En el ámbito del empleo.
- Los niveles de queja y denuncia frente a incidentes discriminatorios así como los mecanismos utilizados para resolver el conflicto.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, en el estudio de 2011, se consideró oportuno profundizar en el ámbito del empleo y de la formación para el empleo. Para ello, se desarrolló un bloque específico de preguntas en la encuesta dirigidas a obtener información más específica sobre este ámbito. A continuación se incluye un resumen de las preguntas realizadas.

Preguntas incluidas en la encuesta

En la encuesta se incluyeron bloques de preguntas relacionadas con la percepción de la discriminación en el ámbito laboral en el último año de referencia relacionadas con las siguientes cuestiones:

- ➔ La posición en el mercado laboral de las personas encuestadas. Las preguntas se centraron en:
 - La situación de actividad/inactividad, tipo de ocupación, tipo de vinculación contractual, en caso de tenerla, tipo de jornada, etc.
 - En caso de estar desempleadas, se preguntó por los motivos con el objetivo de identificar si una de las posibles causas de desactivación y desánimo en la búsqueda de empleo pudiera estar relacionada con el origen racial o étnico.
- ➔ Su experiencia personal y su percepción en una gama concretas de situaciones relacionadas con el ámbito del empleo que podrían ser consideradas como discriminaciones por origen racial o étnico:
 - La búsqueda o el acceso a un empleo.
 - Las condiciones de empleo y los derechos laborales.
 - Las relaciones personales con compañeros/as o clientes.
 - La formación en el empleo.

Las referencias bibliográficas se pueden consultar en el estudio completo:

http://www.igualdadynodiscriminacion.org/recursos/publicaciones/2012/documentos/2012_panel_2011.pdf

2. La situación laboral de las personas encuestadas

Si bien en este estudio se ha trabajado con una reducida muestra de los diferentes grupos étnicos en España, los datos obtenidos de la explotación apuntan tendencias que confirman los múltiples análisis⁴ sobre la evolución de la situación en el mercado laboral de los grupos analizados, que sirven de base para contextualizar y explicar en buena medida la discriminación laboral que estos perciben.

En relación con la población inmigrante:

- La crisis económica actual ha tenido efectos muy negativos en el mercado de trabajo en general y en especial en el de las personas inmigrantes.
- Si bien las personas de origen inmigrante han tenido tasas de actividad y de ocupación incluso superiores a las de la población autóctona, desde 2007 y, con el inicio de la crisis, éstas se han reducido notablemente; lo que se explica en la medida en que la crisis ha tenido un mayor impacto en el tipo de empleos que ocupa la población inmigrante que la autóctona.
- La consecuencia más visible de la crisis en el mercado laboral ha sido el crecimiento del desempleo, que no ha parado de crecer desde el inicio de la misma, afectando especialmente a la población de origen extranjero:
 - Si bien la tasa de desempleo para la población de origen español en el tercer trimestre de 2011 era de 19,5% según la EPA (INE), la tasa entre la población extranjera en este mismo momento era de 32,7%.
 - Atendiendo al sexo, hasta hace unos años la crisis afectó especialmente a sectores de actividad con una alta presencia de varones, sin embargo, en los dos últimos años la crisis también ha venido a afectar a sectores más feminizados; no obstante las tasas de desempleo entre las mujeres de origen extranjero son menores a las de los varones, a diferencia de lo que sucede entre la población española.

En relación con la población gitana⁵:

- La tasa de paro entre la población gitana prácticamente se ha triplicado en los últimos seis años, -ha subido 22,6 puntos hasta alcanzar el 36,4%- mientras que la del conjunto de la población española se ha duplicado.
- La tasa de empleo a tiempo parcial es del 42,3% para la población gitana (14,1% para el conjunto de la población española); un 53,4% de la población gitana tiene un contrato temporal (25,5% para la población general).
- La "ayuda en la actividad económica familiar" registra el 26% del empleo. Este fenómeno apenas ha cambiado desde 2005, haciendo del empleo asalariado algo minoritario para la población gitana con un 38,4% frente al 83,6% para España en su conjunto.

4. Ver Cachón, 2012: "Inmigrantes y mercado de trabajo en España en la fase madura del ciclo migratorio" (Cuadernos de Mercado de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, p.42 a 51): http://www.sepe.es/contenido/observatorio/mercado_trabajo/1877-2.pdf

5. Fundación Secretariado Gitano, 2012: "Población gitana, empleo e inclusión social": http://www.gitanos.org/upload/60/99/empleo_e_inclusion_social.pdf
También se puede consultar: "Diagnóstico social de la comunidad gitana en España: Un análisis contrastado de la Encuesta del CIS a Hogares de Población Gitana 2007", Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011.

Principales características de la muestra encuestada⁶

Desempleo		Situación profesional	
Encuesta	EPA (3T 2011)	Encuesta	EPA (2011)
<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de desempleo: 28,7% <ul style="list-style-type: none"> – Hombres: 33,8% – Mujeres: 22,4% • Grupos con mayor % de población desempleada: <ul style="list-style-type: none"> • Origen magrebí • Origen subsahariano • Etnia gitana 	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de desempleo: 21,52% <ul style="list-style-type: none"> – Hombres: 21,04% – Mujeres: 22,1% 	<ul style="list-style-type: none"> • Asalariados/as: 30,4% (49,8% contrato temporal; 45,9% contrato indefinido). • Cuenta propia: 11,6% (personas orientales: 36,8%; indo-pakistaníes 26,6%). <ul style="list-style-type: none"> – Hombres: 14,1% – Mujeres: 8,5% • El 9,4% de las personas encuestadas trabajaban en la economía irregular (sin contrato). 	<ul style="list-style-type: none"> • Asalariados/as sector público: 24,7% • Asalariados/as sector privado: 70,5% • Por cuenta propia: 4,9%

Sectores de actividad

Encuesta	EPA (2011)
<ul style="list-style-type: none"> • El 46,1% de las personas encuestadas se concentran en: <ul style="list-style-type: none"> – El comercio – La hostelería – La construcción • El 10% trabajan como empleados/as de hogar. 	<p>Las 3 ramas de actividad entre la población inmigrante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administración pública, defensa y seguridad, educación, sanidad, veterinaria y servicios sociales • El comercio al por mayor y al por menor • La hostelería.

Nivel de estudios y adecuación del puesto de trabajo a su formación

Encuesta	EPA (2011)
<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de estudios igual o inferior a estudios secundarios: 66,9%. • Los niveles de estudios académicos son especialmente bajos entre la población de origen subsahariano y la población gitana. • Los niveles de educación tienden a superar la media entre la población afro-latina y la de origen andino. • El 30,5% de las personas encuestadas consideran que su puesto de trabajo es inferior a su nivel de formación, mientras que un 60,2% lo considera adecuado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de estudios igual o inferior a estudios secundarios: 68%.

Otra información relevante sobre la muestra

Trabajo no cualificado: el 27,8% de las mujeres ocupan puestos no cualificados en el sector de servicios y el 18,4% de los hombres ocupaban puestos cualificados de las industrias manufactureras.

6. Le encuesta se realizó entre septiembre y octubre de 2011.

A continuación se describen con más detalles las principales tendencias que presenta la muestra encuestada.

Existe un **elevado nivel de precariedad laboral**⁷ entre los grupos minoritarios encuestados, un resultado bastante coincidente en términos de tendencias con los datos registrados por Encuesta de Población Activa (EPA)⁸ y La Seguridad Social.

- ➔ La tasa de desempleo de la muestra (28,7%) y su carácter masculino (33,8%) es similar a los datos recogidos por la EPA 2011 (32,7% como dato global y 35% en los hombres).⁹
- ➔ La proporción de personas autónomas se corresponde con los datos registrados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social: el 6,7% de las personas autónomas registradas hasta julio de 2011 eran extranjeras (el grupo más numeroso es el de la población china, con 34.645 personas registradas como autónomas, el 20% de la población china residente en España).
- ➔ Sólo el 45,9% de las personas encuestadas tenían un contrato indefinido y el 19,7% trabajaba a jornada parcial, un dato que confirma los diferentes análisis de la situación laboral de la población inmigrante en España que revelan que los niveles de temporalidad de la población inmigrante son más del doble que los registrados entre la población española.

7. Se ha utilizado el concepto de "precariedad laboral" recogido en la publicación de UGT: "Lo que no sabías sobre precariedad laboral": http://www.ugt.es/juventud/lo_que_no_sabias_juventud_UGT.pdf

8. Fundación Ideas, 2011 y Cachón, 2012.

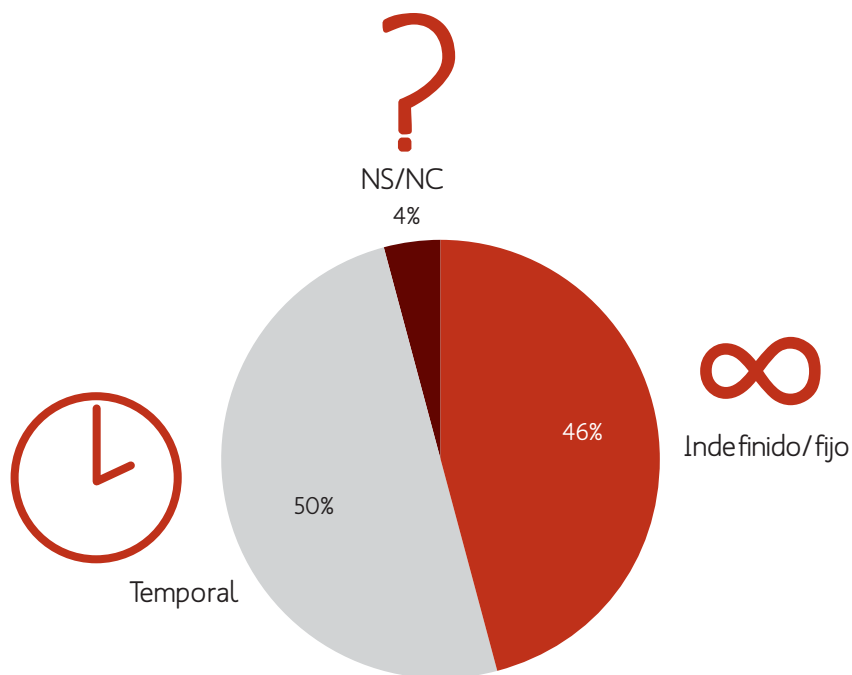
9. Según la EPA 2011, la tasa de paro entre los españoles es del 18,6%.

Tabla 1. Distribución de la muestra por grupos étnicos y situación laboral

	G. de Europa del Este	G. Subsahariano	G. Magrebí	G. Andino	G. Oriental	G. Gitano Español	G. Afrolatino/ afrocaribeño	G. Indo-pakistaní	Total
Trabajando con contrato	36,7%	27%	23,4%	39,6%	31,6%	15%	37,9%	30,6%	30,4%
Trabajando sin contrato	8,7%	13%	7,2%	10,8%	3,5%	9%	13,6%	6,1%	9,4%
Autónomo/a	11,3%	3%	12,6%	6,5%	36,8%	7%	8,7%	26,5%	11,6%
Ayuda en un negocio familiar	0,7%	3%	2,4%	0%	1,8%	3%	0%	6,1%	1,7%
Parado/a	28,7%	34%	34,7%	30,2%	8,8%	33%	24,3%	16,3%	28,7%
Tareas del hogar	6%	7%	9%	5%	5,3%	18%	6,8%	12,2%	8,3%
Estudiante	4%	11%	9%	6,5%	12,3%	7%	6,8%	0%	7,2%
Prejubilado/incapacidad p.	3,3%	2%	1,2%	1,4%	0%	7%	0%	2%	2,2%
Otra	0,7%	0%	0,6%	0%	0%	0%	1%	0%	0,3%
NS/NC	0%	0%	0%	0%	0%	1%	10%	0%	0,2%
Total (n)	100% (150)	100% (100)	100% (167)	100% (139)	100% (57)	100% (100)	100% (103)	100% (49)	100% (865)

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 1. Personas que trabajan por tipo de contrato¹⁰ (n=280)





Fuente: Elaboración propia

10. Solo se consideran a las personas que declararon estar trabajando con contrato.

Se ha observado una **concentración sectorial** entre los grupos minoritarios encuestados, que ocupan trabajos en ciertos sectores y con condiciones de trabajo más precarias a la media para los que, en muchos casos, se encuentran sobrecualificados, un fenómeno constatado en los diversos análisis de los últimos años sobre el mercado de trabajo en España.

- ➔ El comercio y reparaciones (20,3%) y la hostelería (14,9%) son los sectores de actividad más frecuentes entre la muestra encuestada, sectores que generalmente cuentan con personas con bajos niveles de cualificación y que trabajan como autónomas. La hostelería agrupa a un mayor número de mujeres, especialmente entre los grupos en los que estas actividades son mayoritarias (orientales e indo pakistanís).
- ➔ El 10,9% de las personas encuestadas señala trabajar o haber trabajado en el sector de la construcción, un sector en el que señalan trabajar sobre todo población de origen andino y de Europa del Este.
- ➔ El 10%, fundamentalmente mujeres, trabajan en el sector de los cuidados y el empleo doméstico.
- ➔ A diferencia de la distribución en la población en general, el sector industrial u otros de servicios ocupan a una proporción escasa de personas encuestadas (3,1% y 5,3% respectivamente).
- ➔ La mayor parte de las personas que no se han identificado con un sector de actividad concreto (26,1%) son personas en situación de desempleo.

Tabla 2. Distribución de las personas activas en función del sector en el que trabajan

	 Frecuencia	 Porcentaje (%)
Agricultura y ganadería	26	3,7%
Industria	22	3,1%
Construcción	76	10,9%
Comercio y reparaciones	142	20,3%
Hostelería	104	14,9%
Transporte y comunicaciones	19	2,7%
Servicios y actividades empresariales	37	5,3%
Educación, act. socio-sanitarias y otros servicios sociales	21	3,0%
Empleado/a de hogar	70	10,0%
NS/NC	183	26,1%
Total	700	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Se ha observado que el 67% de la muestra tiene un nivel de estudios igual o inferior a estudios secundarios. Los niveles de estudios académicos son especialmente bajos entre la población de origen subsahariano y la población gitana, mientras que tienden a superar la media entre la población afro-latina/afro-caribeña y la de origen andino.

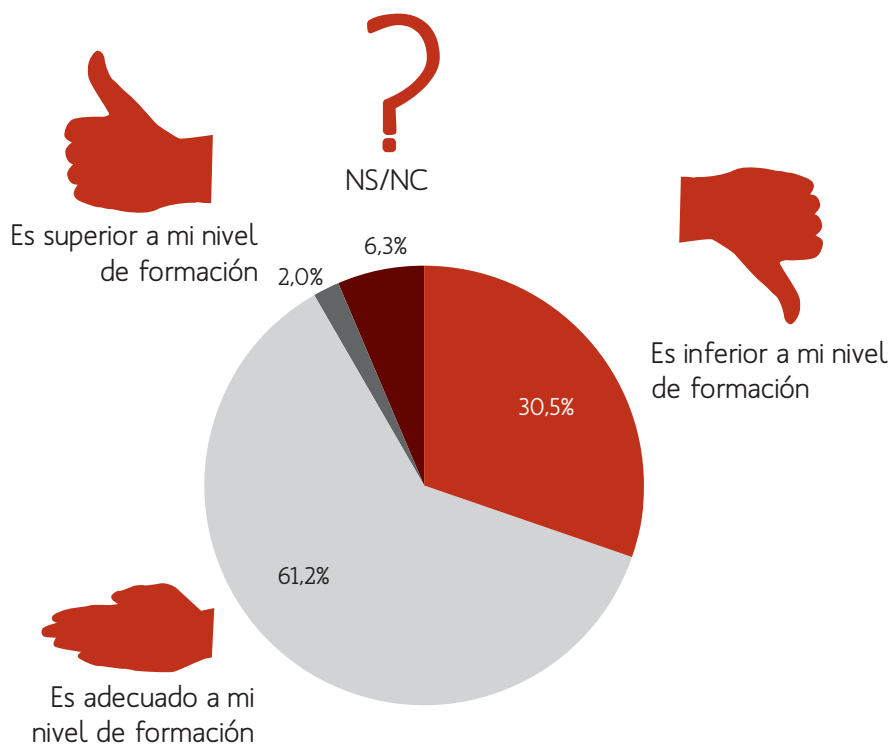
Tabla 3. ¿Cuál es su nivel de estudios terminados?, por grupo étnico (%)

	No tiene estudios	Estudios primarios	Estudios secundarios	Formación profesional	E.U. de diplomatura	E.U. de licenciatura	E. de posgrado	NC	Total (n)
G. de Europa del Este	4,7%	18,7%	32,7%	26,7%	8,0%	9,3%	0%	0%	100% (150)
G. Subsahariano	9,0%	18,0%	45,0%	14,0%	10%	4,0%	0%	0%	100% (100)
G. Magrebí	7,8%	21,0%	43,1%	19,2%	4,2%	4,2%	0,6%	0%	100% (167)
G. Andino	0,7%	12,9%	48,9%	21,6%	5,0%	8,6%	2,2%	0%	100% (139)
G. Oriental	3,5%	19,3%	50,9%	19,3%	3,5%	1,8%	0%	1,8%	100% (57)
G. Gitano Español	20%	41,0%	32,0%	6,0%	0%	1,0%	0%	0%	100% (100)
G. Afrolatino/ afrocaribeño	1,9%	5,8%	39,8%	30,1%	8,70%	13,6%	0%	0%	100% (103)
G. Indo- pakistaní	0%	30,6%	34,7%	18,4%	12,2%	4,1%	0%	0%	100% (49)
Total	54 6,2%	172 19,9%	353 40,8%	173 20%	53 6,1%	55 6,4%	4 0,5%	1 0,10%	100% (865)

Fuente: Elaboración propia

Los datos muestran que el sentimiento de estar sobrecualificado/a para el trabajo que se desempeña es mayor entre la población inmigrante que entre la población general. Según los datos de Eurostat, 2011, España es el país de la UE donde existe una mayor proporción de población inmigrante ejerciendo un trabajo infracualificado con relación a la formación previa recibida en su país de origen.

Ilustración 2. ¿Cómo diría que se sitúa el nivel de su puesto de trabajo respecto a su formación? %



Fuente: Elaboración propia

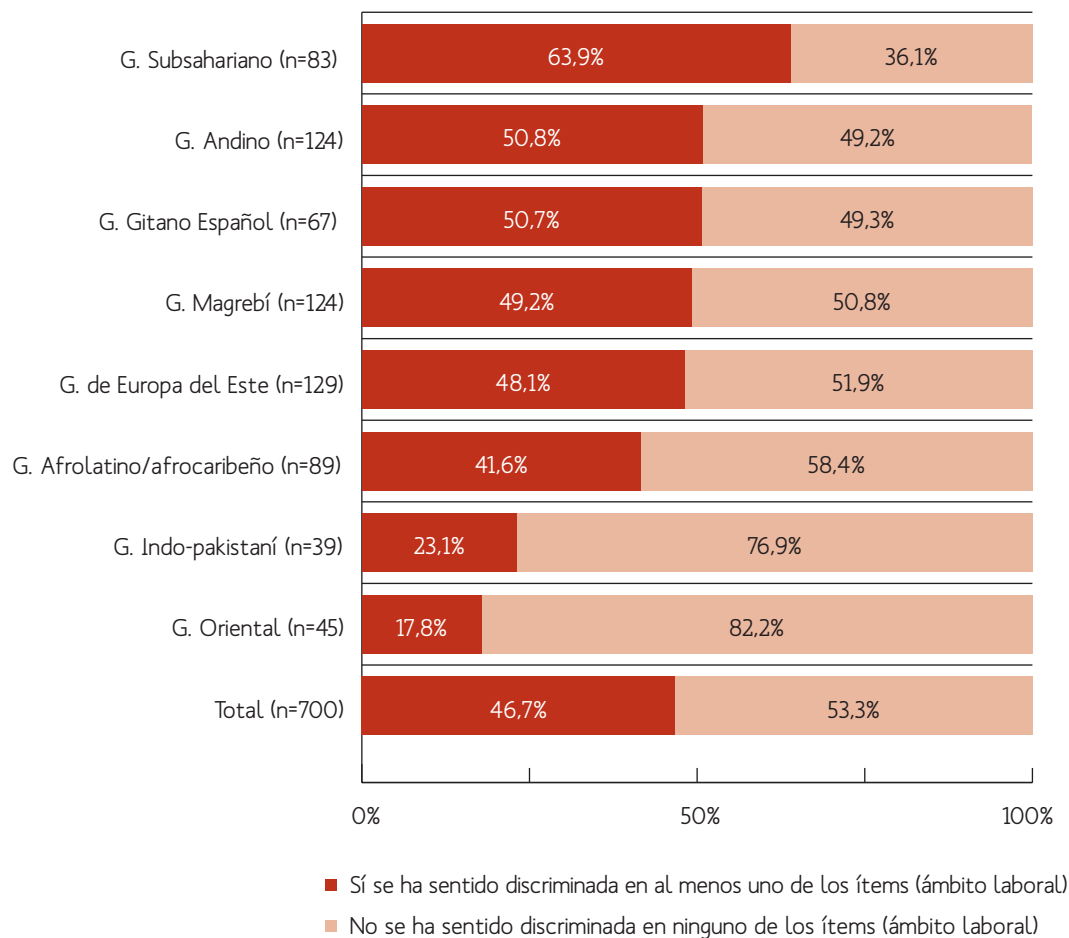
3. La percepción de la discriminación en el ámbito del empleo



En 2011, un 46,7% de las personas encuestadas se ha sentido discriminada por su origen racial o étnico en al menos alguna de las situaciones relativas al trato discriminatorio en el ámbito laboral. Este ámbito es la esfera de la vida de las personas analizadas en la que se ha detectado la tasa de discriminación más alta de todos los ámbitos analizados en el estudio.

- ➔ Un 63,9% de las personas de origen subsahariano percibieron ser discriminadas en el último año en el ámbito del empleo, 13 puntos porcentuales por encima del resto de grupos. Este grupo es el que percibió ser más discriminado en 2010 y 2011.
- ➔ A muy poca distancia se sitúan cuatro grupos de población que alcanzan unos niveles de percepción de la discriminación en este ámbito en torno al 50%:
 - La población andina (50,8%).
 - La población gitana (50,7%).
 - La población magrebí (49,2%).
 - La población de Europa del Este (48,1%).
- ➔ Los grupos con unos niveles más bajos de percepción de discriminación en este ámbito son la población indo-pakistaní (23,1%) y la oriental (17,8%), posiblemente debido al alto porcentaje de trabajadores/as autónomas entre estos dos grupos de población.
- ➔ La población afrolatina/afrocaribeña señala unos niveles de percepción de discriminación inferiores a la media (41,6%).
- ➔ La percepción de la discriminación es considerablemente más baja entre las personas que trabajan por cuenta propio y poseen un negocio o una empresa (especialmente comercio y hostelería).
- ➔ La percepción de la discriminación es considerablemente más alta porcentualmente entre las personas que "trabajan sin contrato" y entre las que están desempleadas, 64,1% y 60,2%, respectivamente.

Ilustración 3. Tasas de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito laboral por grupos étnicos, 2011



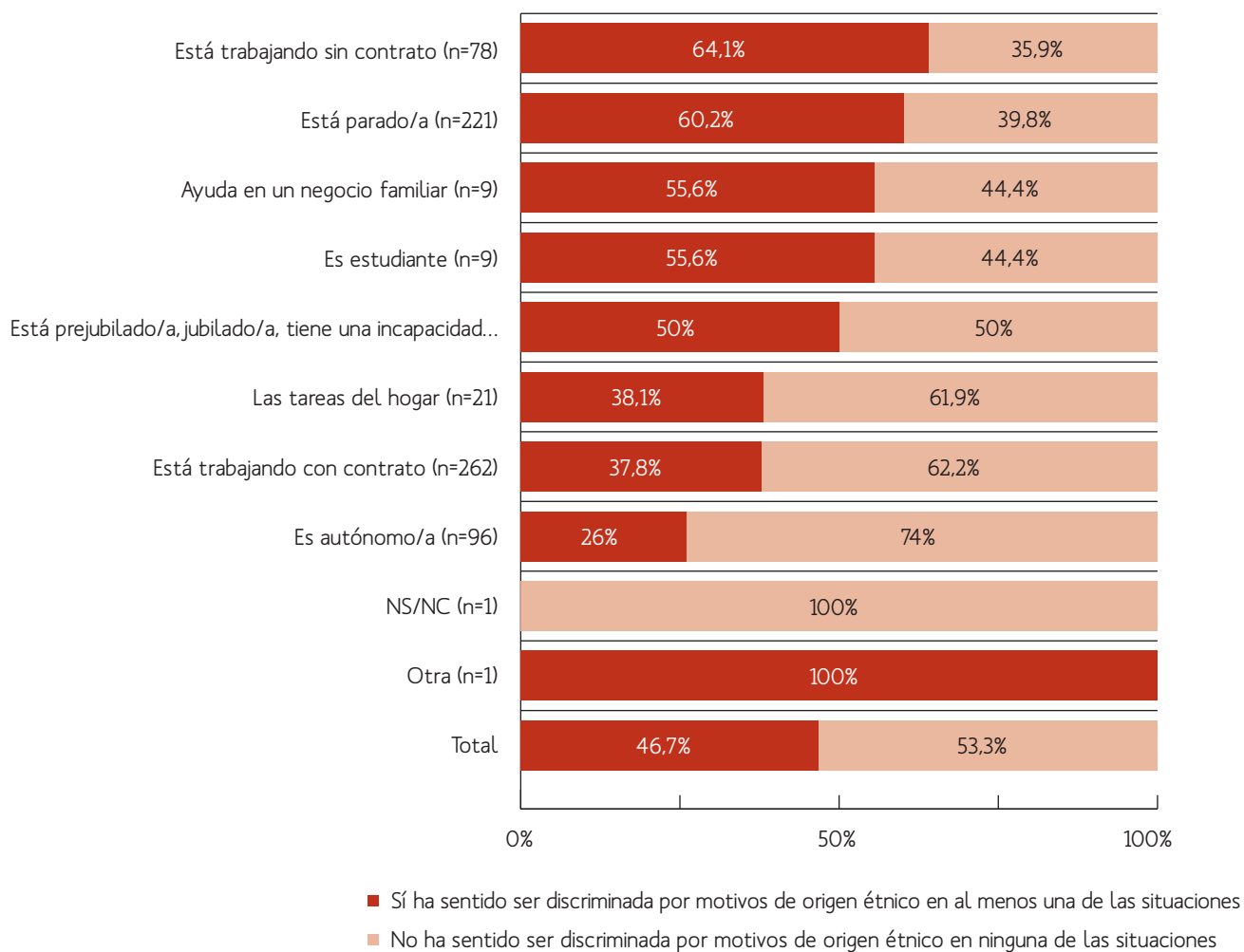
Fuente: Elaboración propia

Ilustración 4. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito laboral 2010-2011



Fuente: Elaboración propia

Ilustración 5. Tasas de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito laboral en función de su situación laboral.



Fuente: Elaboración propia

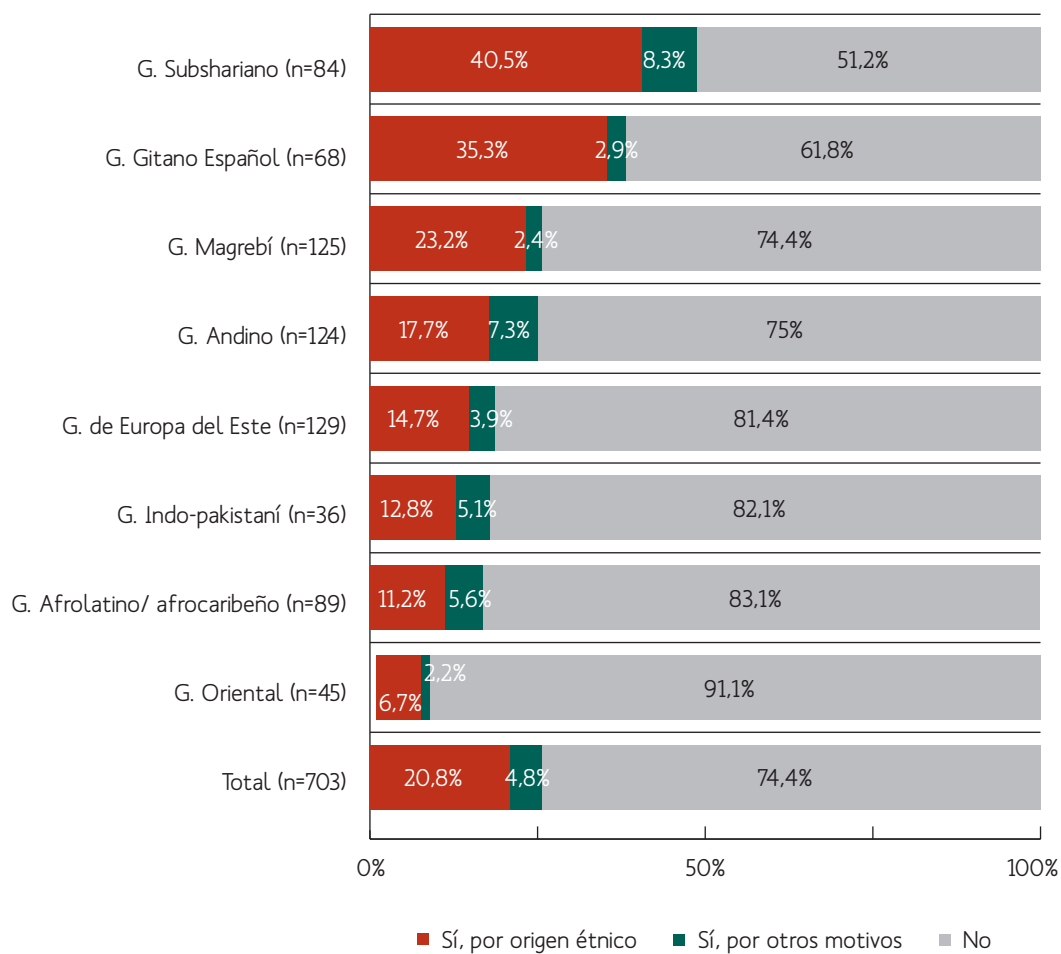
Búsqueda y acceso al empleo

- ➔ El 20,8% de las personas señalan no haber sido atendidas cuando han acudido a buscar empleo o han llamado para intentar conseguir una entrevista debido a su origen racial o étnico. Este porcentaje asciende considerablemente entre la población:
 - Subsahariana (40,5%)
 - Gitana (35,5%)
 - Magrebí (23,2%)

- ➔ El 19,2% de las personas señalan haber sido rechazadas en una entrevista previsiblemente por sus rasgos, proporción 8 puntos por debajo de 2010. Esta situación asciende considerablemente entre la población:
 - Gitana (35,3%)
 - Subsahariana (34,5%)

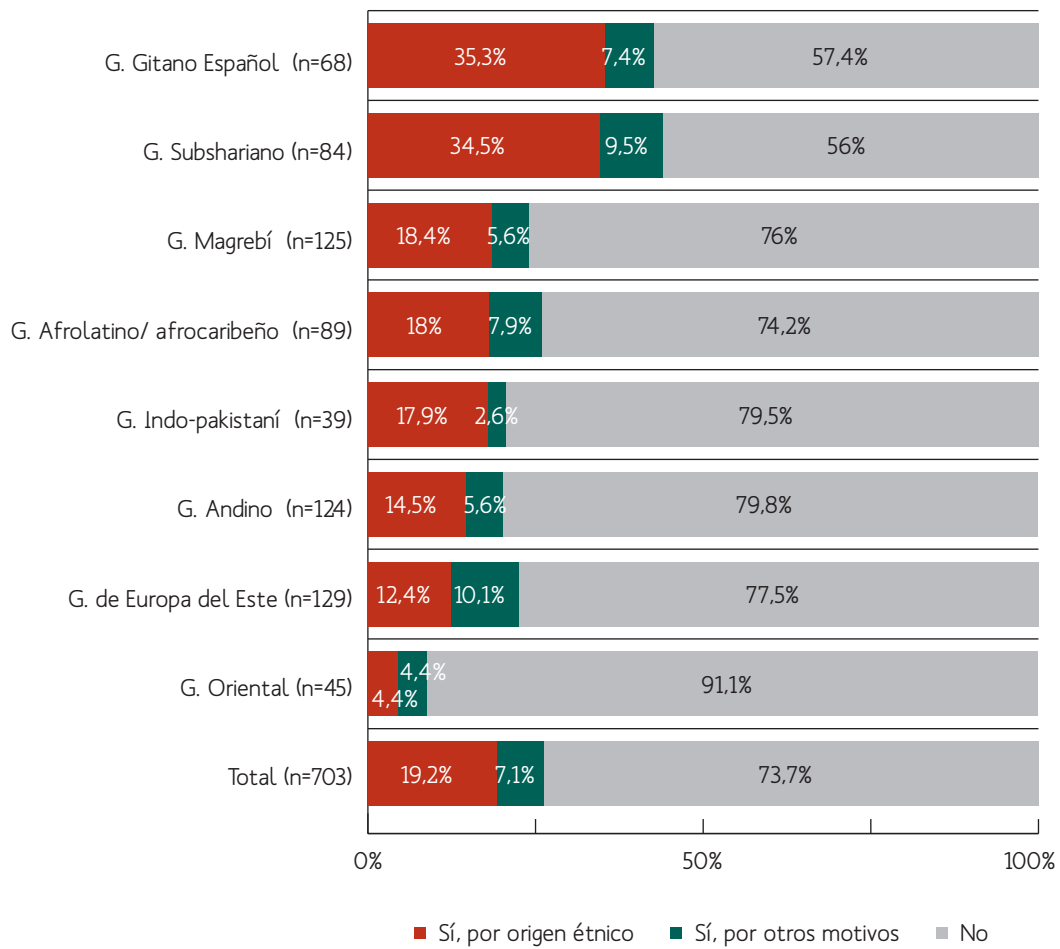
- ➔ El 13,6% de las personas entrevistadas que han trabajado o buscado empleo en el último año señalaron no haber accedido a un contrato debido a su origen racial o étnico en el último año (10 puntos por debajo de 2010).
 - Destaca el elevado porcentaje de personas de origen subsahariano que señalan haber vivido esta situación (25%).
 - En torno al 14% de las personas gitanas, magrebíes y de Europa del Este consideran que no les quisieron hacer un contrato por motivos raciales o étnicos.
 - El resto de los grupos están por debajo de la media, siendo el indo-pakistaní el que menor porcentaje registra (7,7%).

Gráfico 1. No le han escuchado/atendido cuando ha ido a buscar empleo en algún lugar por su origen étnico o racial



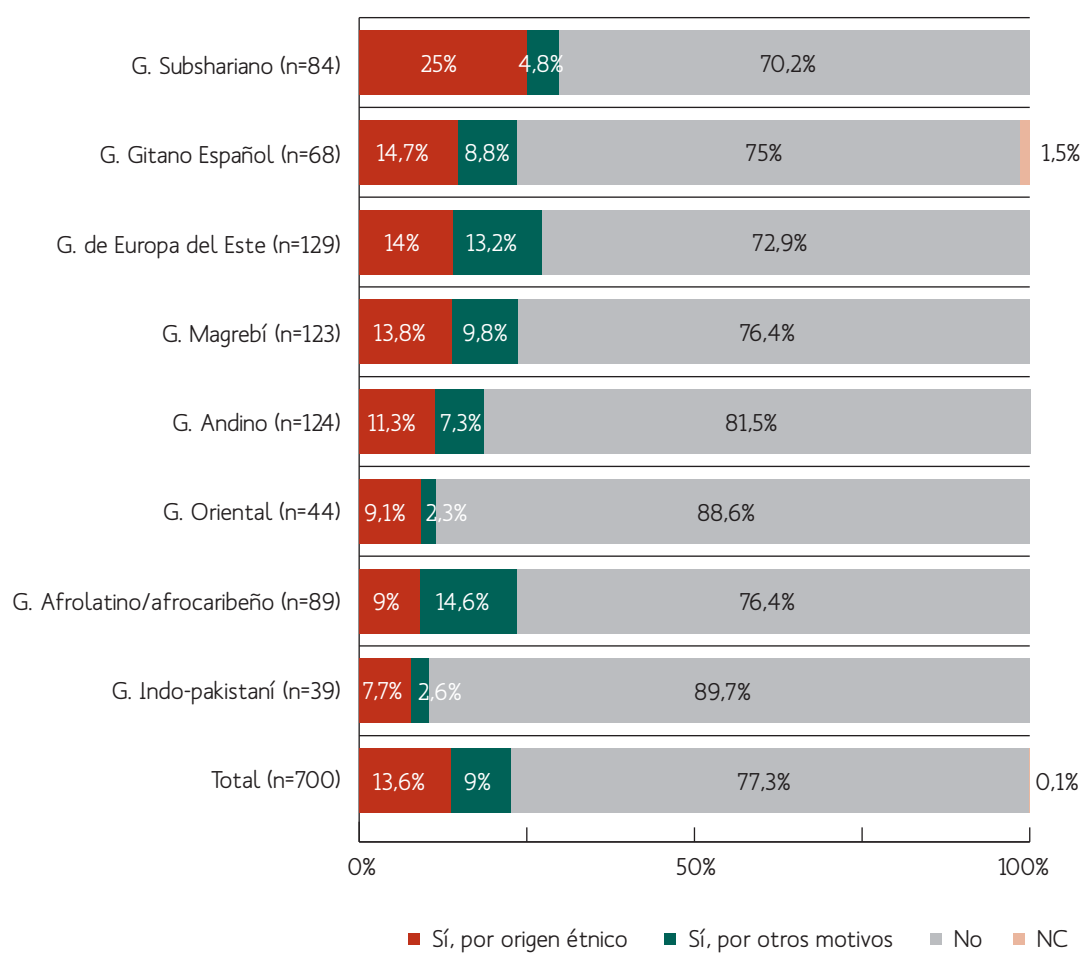
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2. Le han rechazado en una entrevista por su origen étnico o racial



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3. No le han querido hacer un contrato por su origen étnico o racial

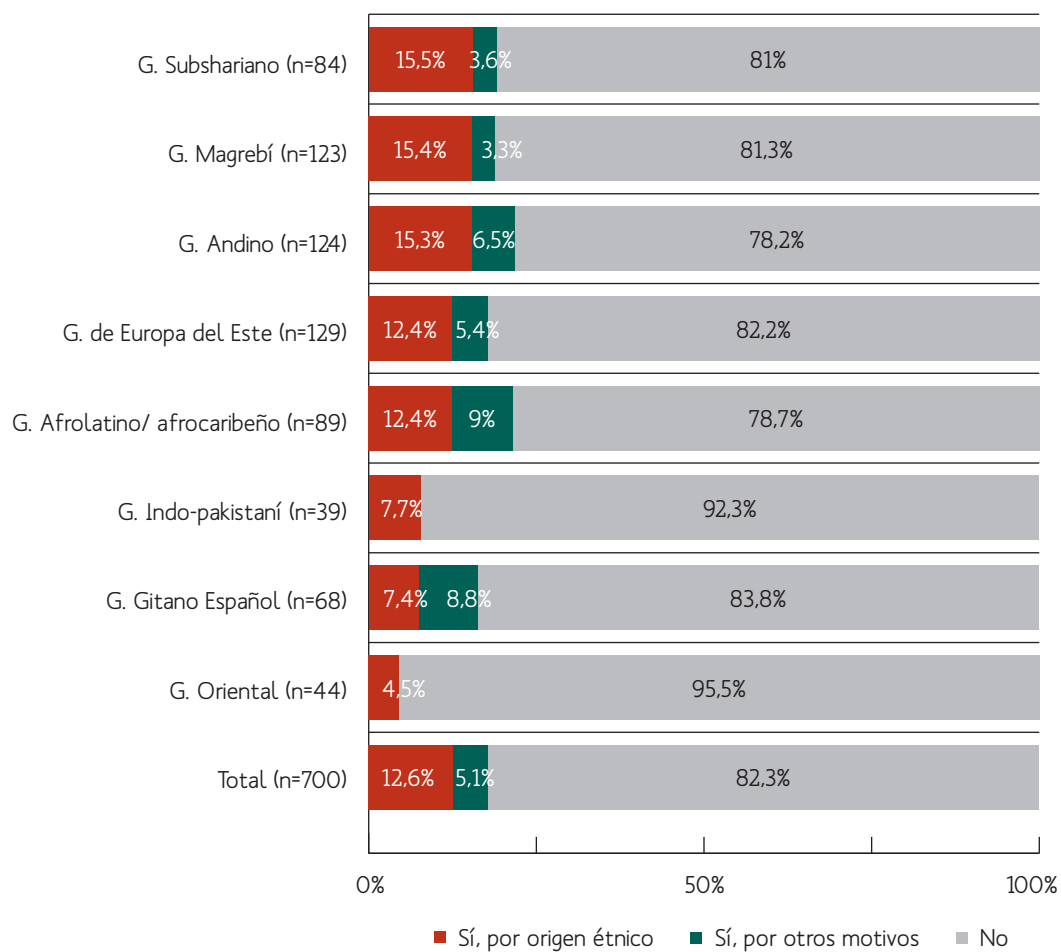


Fuente: Elaboración propia

Condiciones de empleo y derechos laborales

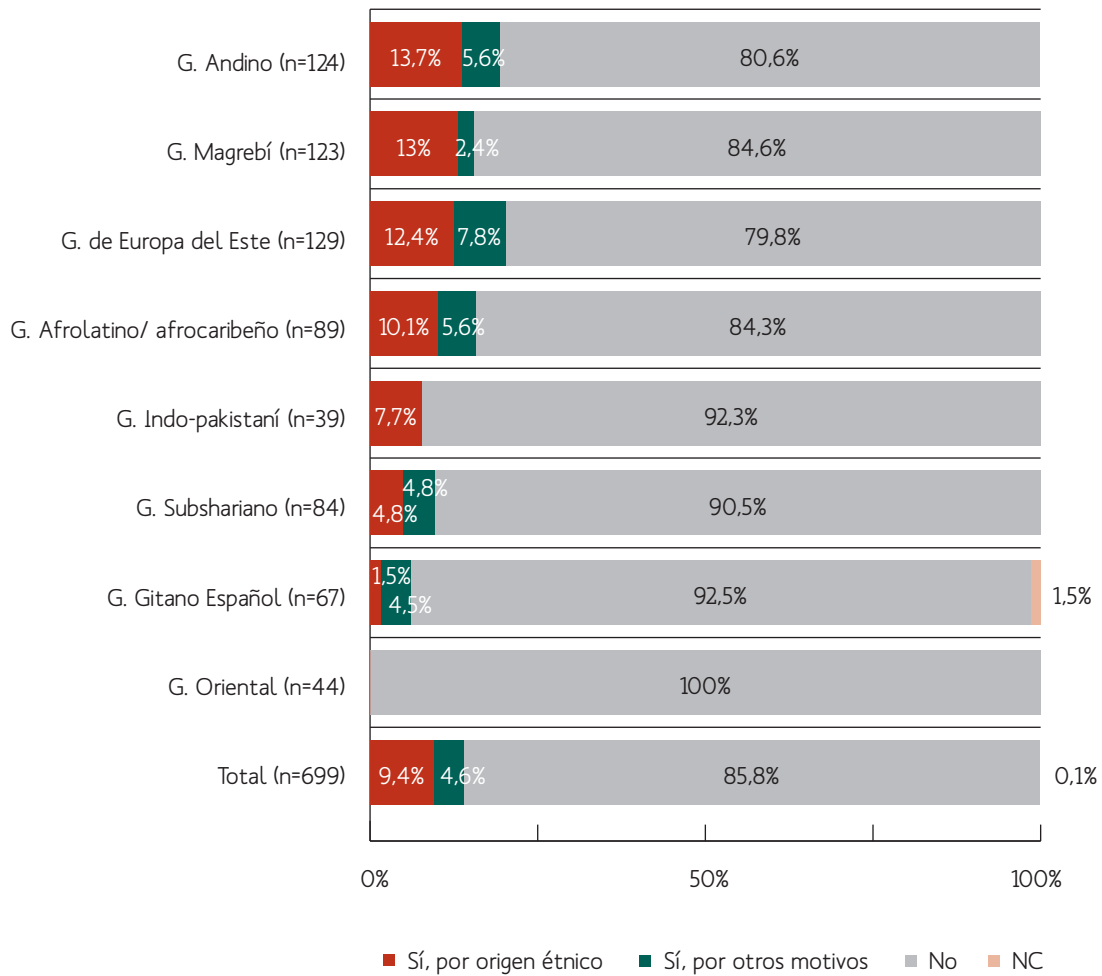
- ➔ “Cobrar menos que otras personas” y “tener peores horarios y trabajos más duros” debido a su origen racial o étnico registran los porcentajes más altos de situaciones experimentadas por las personas encuestadas.
- ➔ El 18% de las personas expresó haber cobrado menos que otras personas que realizaban el mismo trabajo debido a su origen racial o étnico.
 - Este porcentaje se incrementa casi 10 puntos en el caso del grupo procedente de Europa del Este. El grupo andino también presenta un valor elevado (24,2%), los dos grupos que tienen una mayor cualificación y un mayor sentimiento de estar sobre-cualificados para sus trabajos.
- ➔ El 16% de las personas sintió que se les había dado los peores horarios y los trabajos más duros debido a su origen racial o étnico.
 - De nuevo son las personas de los países de Europa del Este las que en mayor proporción se han sentido discriminadas, seguidas de las magrebíes y subsaharianas.
- ➔ El 12,5% de las personas encuestadas afirmaron que sintieron ser obligadas a hacer trabajos que no eran su responsabilidad debido a su origen racial o étnico (6 puntos por debajo de 2010):
 - Los resultados del grupo subsahariano, magrebí y andino se sitúan ligeramente por encima de la media.
 - Son especialmente bajos (por debajo del 8%) los resultados de los grupos de población indo-pakistaní, gitano y oriental.
- ➔ Un 9,4% de las personas expresaron que se les había negado la retribución de las vacaciones, los despidos u otras condiciones por su origen racial o étnico (proporción casi idéntica a la de 2010).
- ➔ Un 4,5% de las personas sintieron en alguna ocasión que se evitaba que estuvieran de cara al público debido a su origen racial o étnico (8 puntos por debajo de 2010). Esta proporción asciende hasta casi al 12% entre la población gitana y el 9,5% entre la subsahariana.
- ➔ El 5% de las personas encuestadas afirmaron haberse sentido discriminadas por origen racial o étnico al ser despedidas sin motivo aparente (tres puntos por debajo de 2010). El porcentaje se duplica en el caso de la población gitana.
- ➔ El 5,6% percibe haber tenido más obstáculos o dificultades para promocionarse en el trabajo debido a su origen racial o étnico.
 - Las personas gitanas son las que consideran que han sido más veces discriminadas en este sentido (10,4%). El 7,3% de las personas andinas creen que le han puesto dificultades para promocionarse laboralmente.

Gráfico 4. Le han obligado a hacer trabajos que no le correspondían debido a su origen étnico o racial



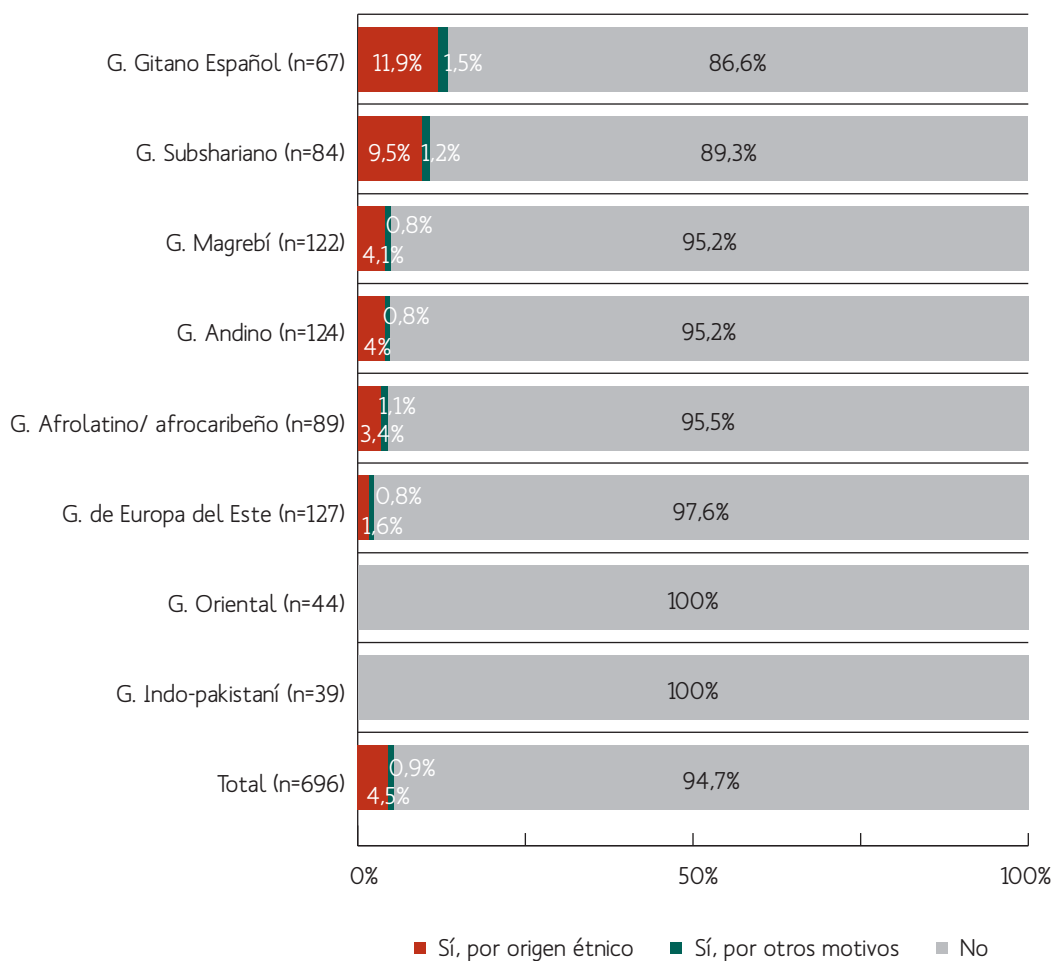
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5. Se han negado a pagarle las vacaciones, despido u otras condiciones pactadas por su origen étnico o racial



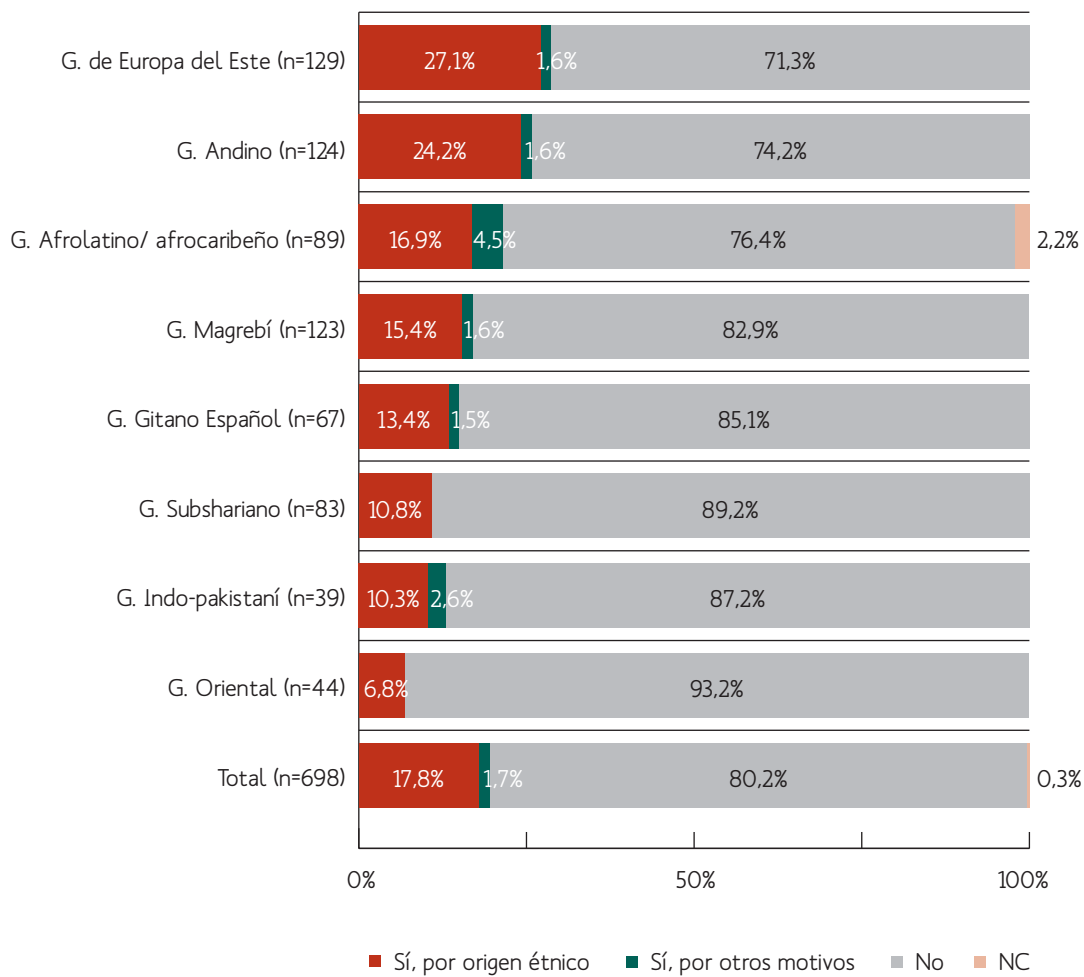
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6. Han evitado que esté en puestos de cara al público o con personas por su origen étnico o racial



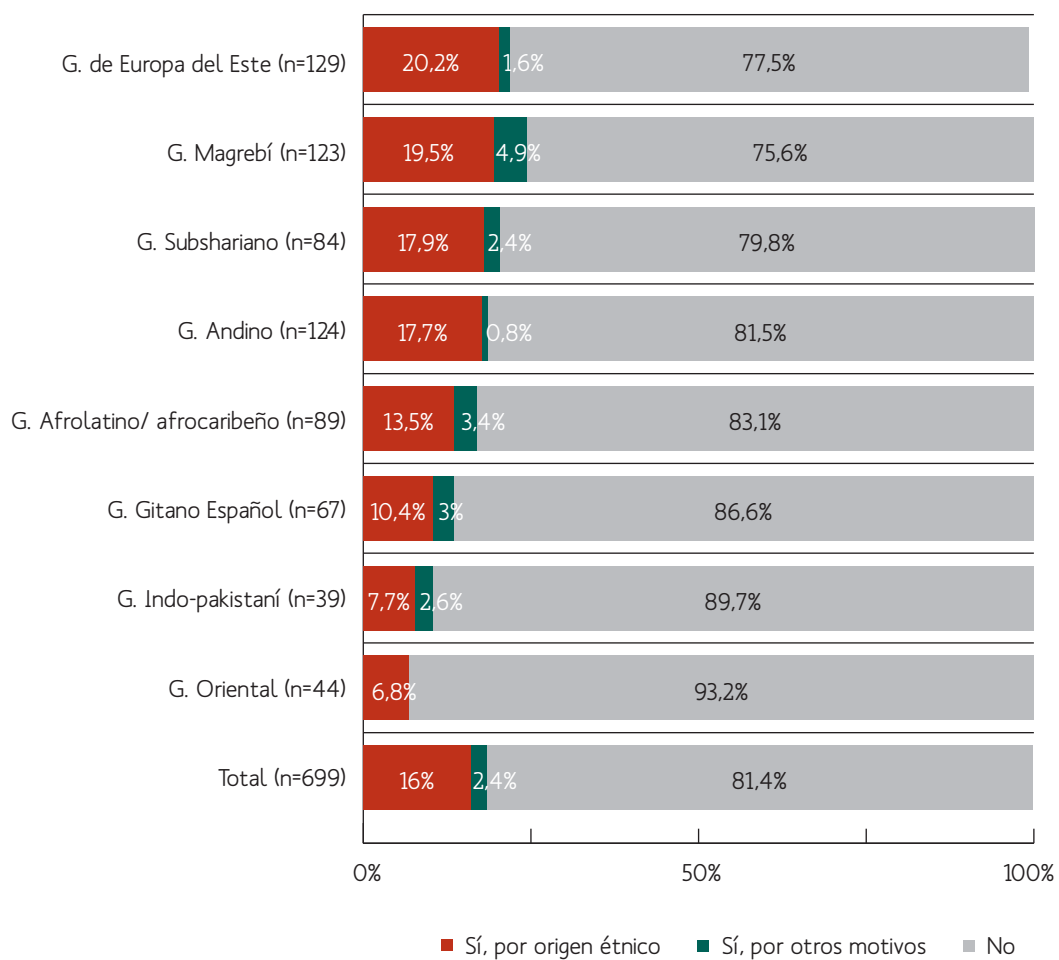
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7. Cobra menos que otras personas que realizan el mismo trabajo por su origen étnico o racial



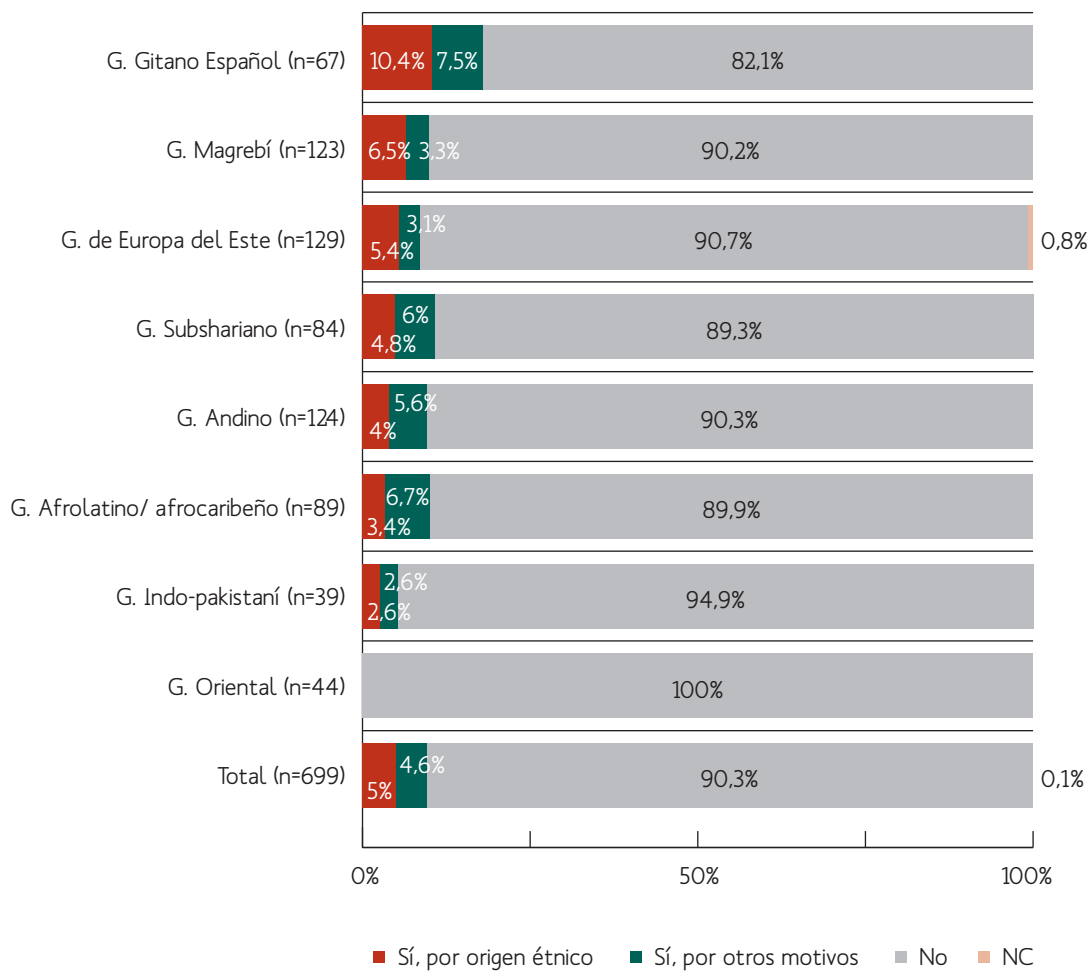
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8. Le han dado los peores horarios y los trabajos más duros



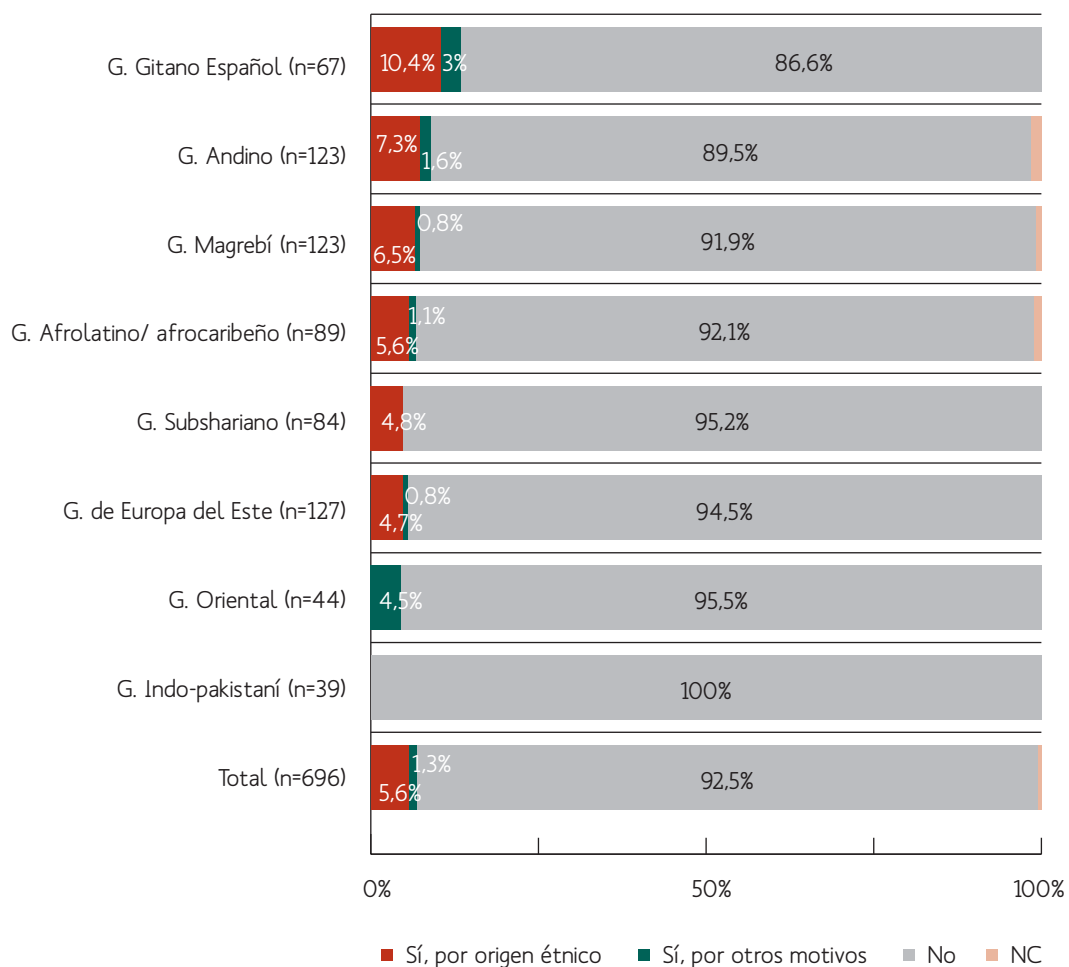
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9. Le echaron del trabajo sin motivo por su origen étnico o racial



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 10. Ha tenido más problemas para promocionarse/ascender en su trabajo por su origen étnico o racial

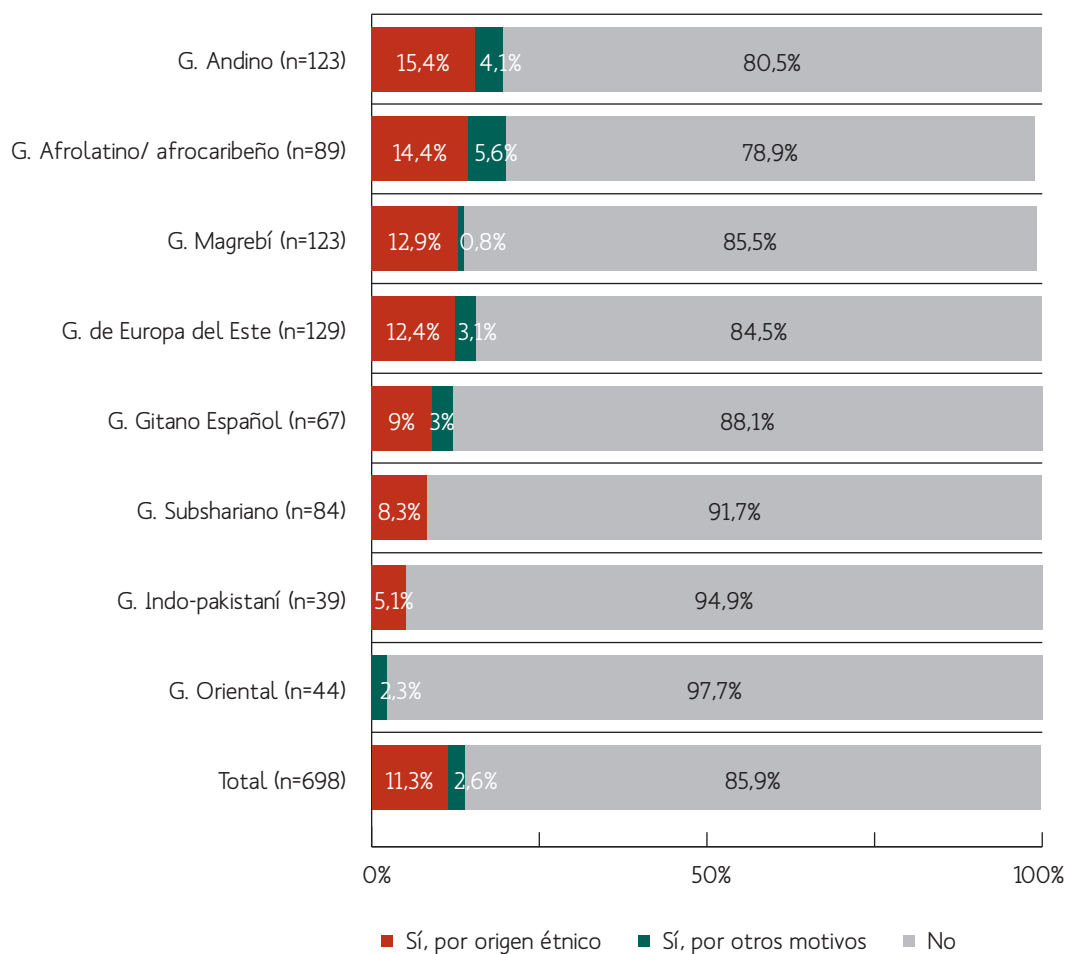


Fuente: Elaboración propia

Relaciones personales en el empleo

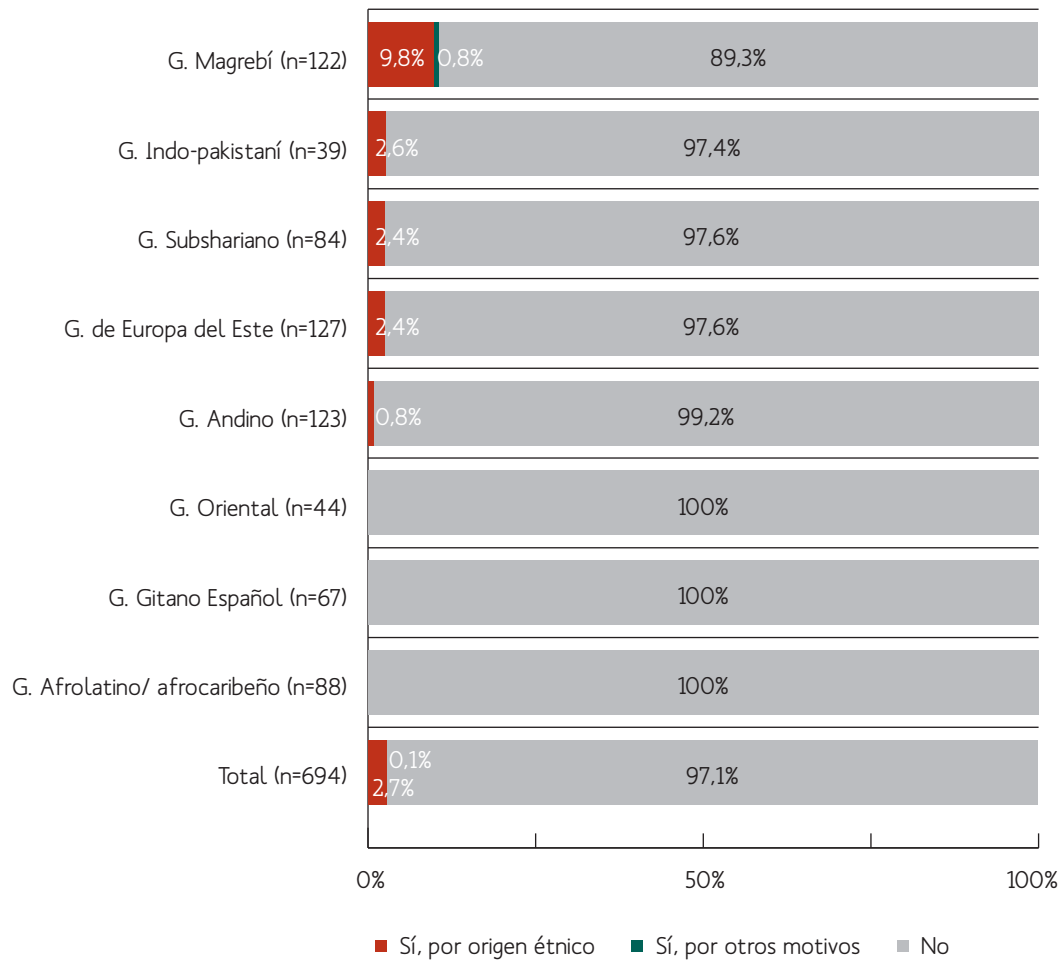
- ➔ Casi el 16% de las personas consideran haber sido más controladas o vigiladas que el resto de personas debido a su origen racial o étnico, siendo casi 11 puntos más elevado en el caso de la población gitana (28,9%).
- ➔ El 11,3% de las personas entrevistadas creen haber tenido problemas con sus superiores y compañeros/as (le han insultado/humillado/ha tenido peleas) por su origen racial o étnico.
 - Las personas del grupo andino y afrolatino, con porcentajes en torno al 15%, son las que en mayor proporción se han sentido discriminadas en este sentido.
- ➔ El 9,8% de las personas magrebíes creen haber sido obligadas a quitarse símbolos religiosos por su origen racial o étnico.
- ➔ Un 6,3% de las personas han sentido que fueron tratadas mal o humilladas por el público o sus clientes en su medio de trabajo por su origen racial o étnico.
 - El grupo afrolatino y subsahariano cuentan con valores superiores a la media (12,4% y 9,5% respectivamente).
- ➔ Son pocas las personas que afirmaron haberse sentido acosadas en el trabajo por su origen racial o étnico (el 3,4% dos puntos por debajo de 2010).

Gráfico 11. Le han insultado o humillado/ha tenido peleas con sus compañeros/as o sus jefes/as por su origen étnico o racial



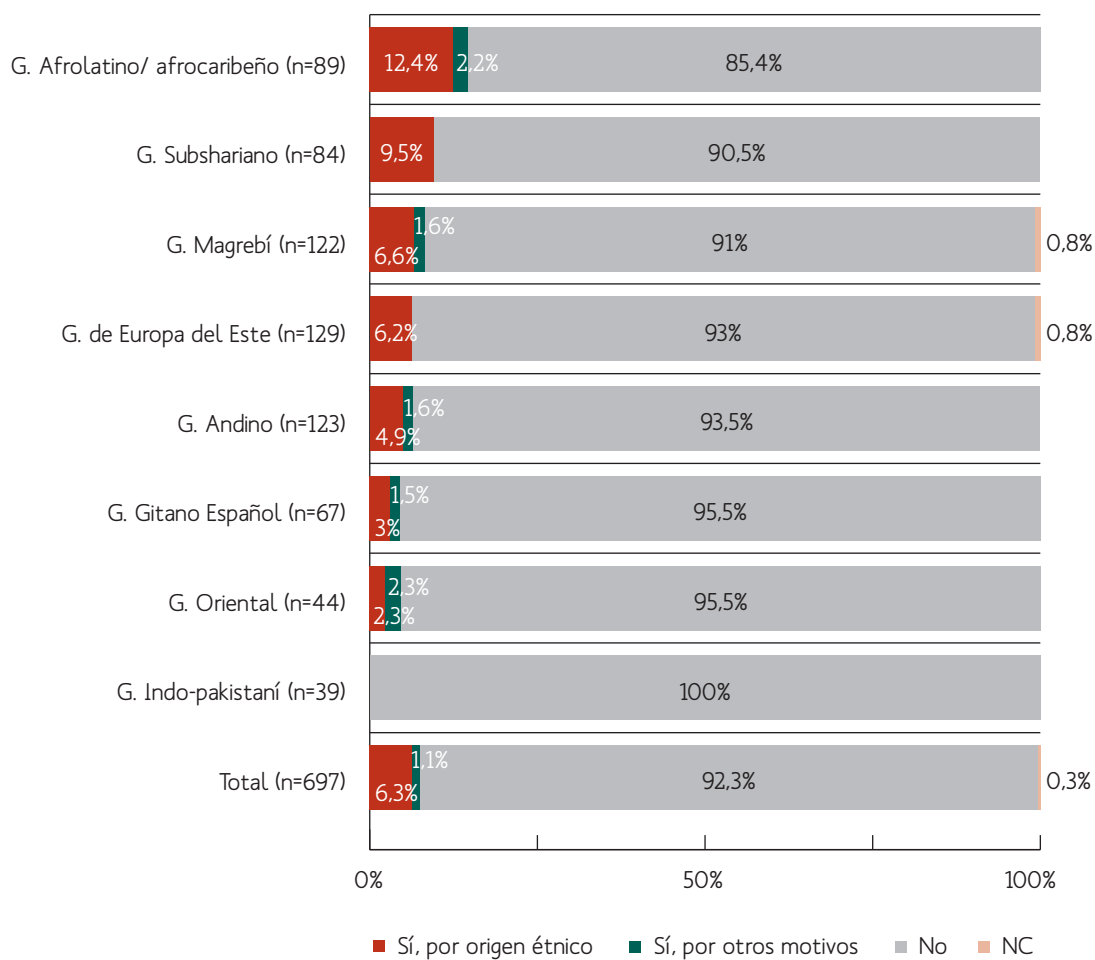
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 12. Le han obligado a quitarse algún símbolo religioso (velo, etc.) por su origen étnico o racial



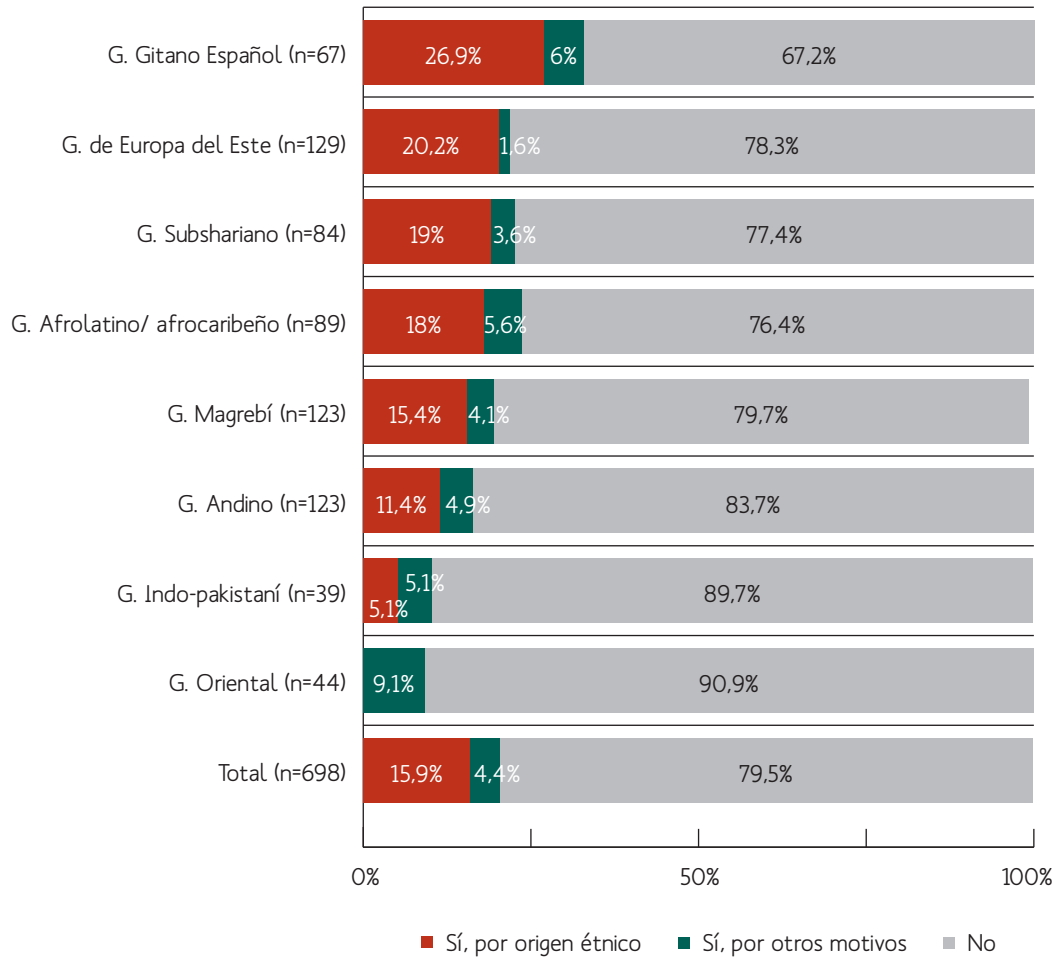
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 13. Le han tratado mal/humillado los clientes por su origen étnico o racial



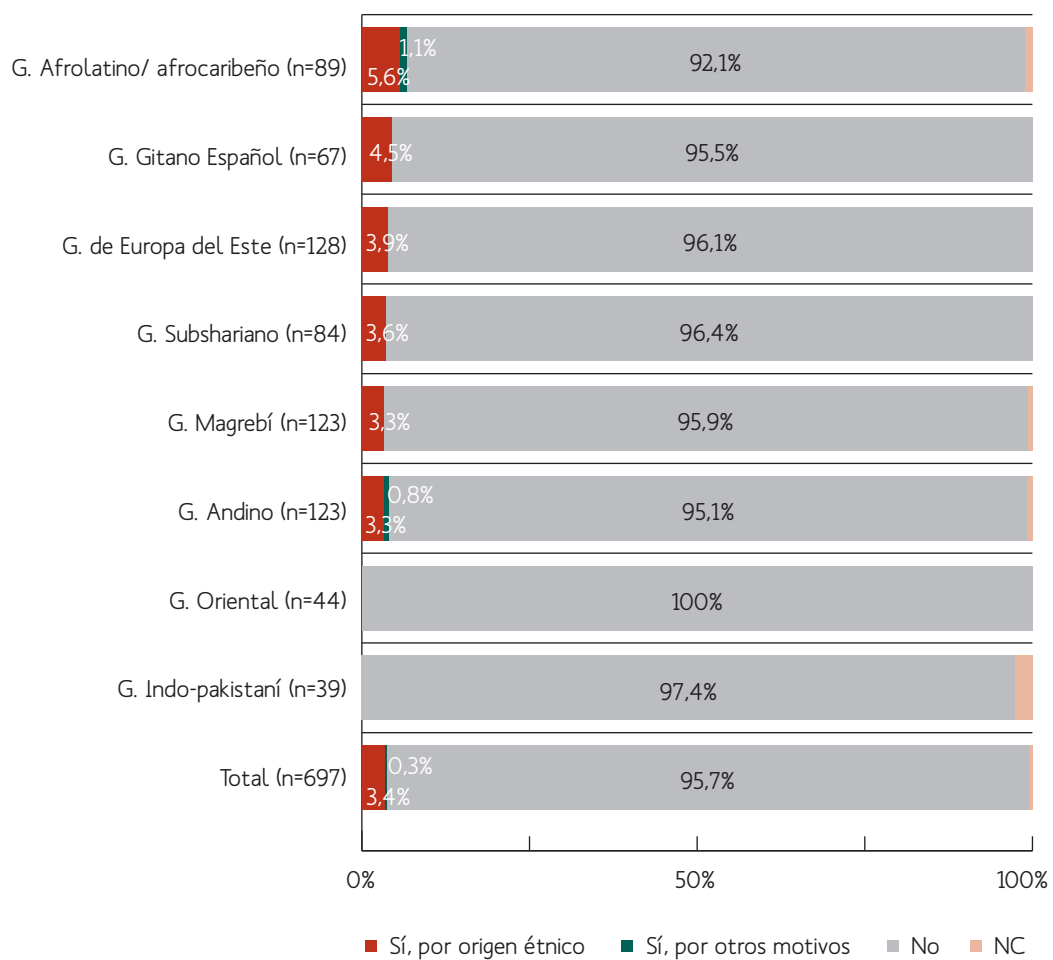
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 14. Se ha sentido más controlado/a y/o vigilado/a que las demás personas por su origen étnico o racial



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 15. Acoso en el trabajo por su origen étnico o racial

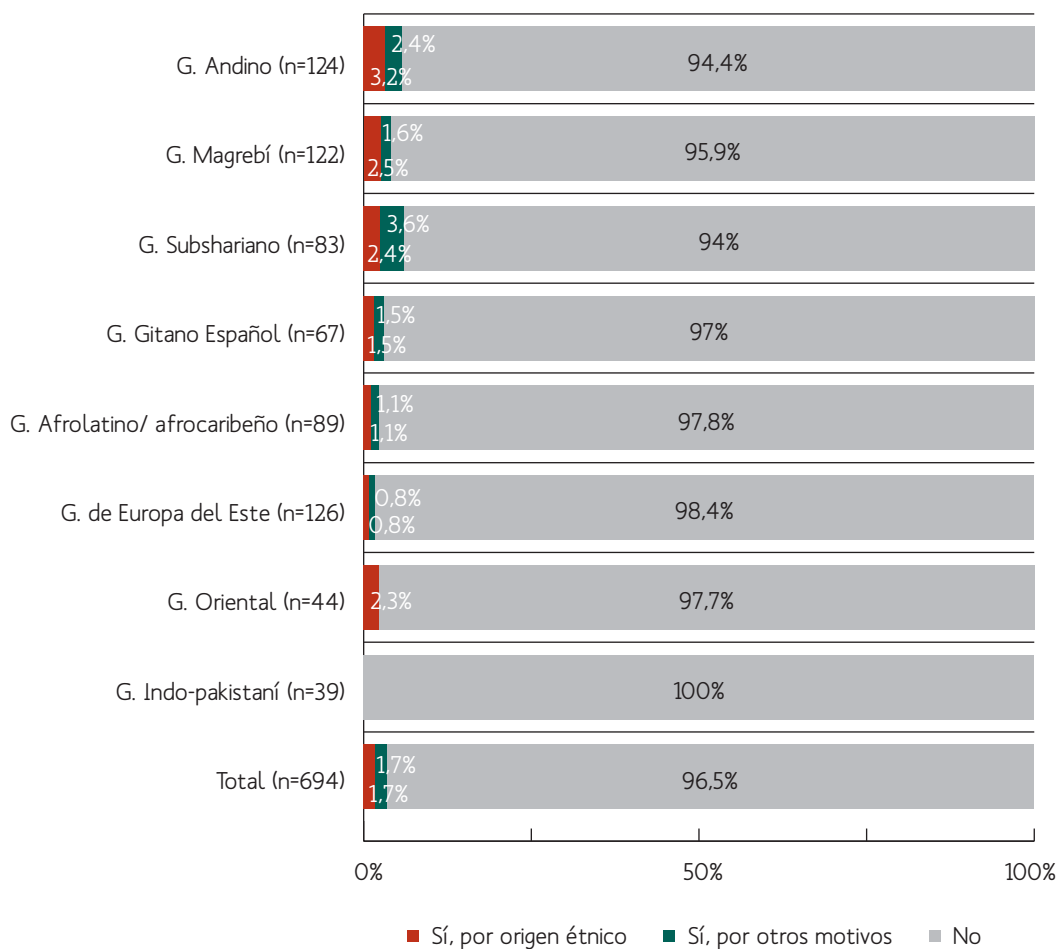


Fuente: Elaboración propia

Formación para el empleo

- ➔ De las personas entrevistadas, en torno al 37% habrían participado en acciones de formación en el último año.
- ➔ Tan sólo un 1% (4 personas) señalaron que se les habría negado participar en un curso de formación debido a su origen racial o étnico. Los grupos con mayores porcentajes de rechazo son el andino, el magrebí y el subsahariano.

Gráfico 16. No le han permitido acudir a cursos por su origen étnico o racial



Fuente: Elaboración propia

Análisis por variables

Diferencias entre sexos

- ➔ En términos generales, la percepción de la discriminación es mayor, entre los hombres, como ya lo era en 2010, especialmente entre los siguientes grupos:
 - Población subsahariana (68,9%, frente al 50% de las mujeres).
 - Población gitana (54,1% frente a 46,7% de las mujeres).
 - Población afrolatina/afrocaribeña (46,2% frente a 38% de las mujeres).
- ➔ Sin embargo, entre la población magrebí, la percepción de la discriminación en este ámbito es superior en las mujeres (58,3% frente a 45,5%, reflejando la tendencia contraria a 2010)

Tabla 4. Tasas de discriminación percibida en el ámbito laboral por sexo y grupos étnicos


	Sí se ha sentido discriminado/a (Ámbito laboral)	
	Mujeres	Hombres
G. de Europa del Este	48,4%	47,7%
	n= 64	n=65
G. Subsahariano	50,0%	68,9%
	n=22	n=61
G. Magrebí	58,3%	45,5%
	n=36	n=88
G. Andino	50,9%	50,7%
	n=57	n=67
G. Oriental	19,0%	16,7%
	n=21	n=24
G. Gitano Español	46,7%	54,1%
	n=30	n=37
G. Afrolatino/ afrocaribeño	38,0%	46,2%
	n=50	n=39
G. Indo- pakistaní	14,3%	25,0%
	n=7	n=32

Fuente: Elaboración propia

Diferencias por edad

- La percepción de discriminación en este ámbito es más frecuente entre las personas de menor edad (51%) que en las de mayor edad (38,9%).

Tabla 5. Tasas de discriminación percibida en el ámbito laboral por grupos de edad



	De 16 a 24 años	De 25 a 40	De 41 a 75	Total
Proporción (%)	51,0%	49,6%	38,9%	46,7%
Total (n)	102	395	203	700

Fuente: Elaboración propia

Diferencias por tiempo de permanencia

- El 74,1% de las personas encuestadas que llevaban entre 1 y 2 años en España percibieron haber sido discriminadas por su origen racial o étnico, posiblemente debido a que este es el periodo en el que las personas inmigrantes se encuentran en la fase de acceso al mercado laboral.
- Este porcentaje va disminuyendo a medida que aumenta el tiempo de permanencia en España aunque no baja del 40%.

Tabla 6. Tasas de discriminación percibida en el ámbito laboral por tiempo de permanencia en España




	Proporción	Total (n)
De 6 meses a un año	55,6%	9
De 1 a 2 años	74,1%	27
De 2 a 5 años	51,4%	146
De 5 a 10 años	44,5%	256
Diez o más años	40,0%	185
Total	46,70%	700

Fuente: Elaboración propia

Diferencias por tamaño de habitat

- El 47,2% de las personas que viven en grandes ciudades han percibido ser discriminadas por su origen racial o étnico en el ámbito laboral, un valor muy similar al registrado en los municipios más pequeños (46,7%).

Tabla 7. Tasas de discriminación percibida en el ámbito laboral por tamaño de hábitat de lugar de residencia

	 Municipio de más de 200.000 habitantes	 Municipio entre 30.000 y 200.000 habitantes	 Municipio de menos de 30.000	Total
Proporción	47,2%	44,5%	46,7%	46,7%
Total	462	173	65	700

Fuente: Elaboración propia

Diferencias por grupos

- ➔ Grupos que perciben un **mayor nivel de discriminación** en el ámbito del empleo, especialmente en el **acceso al empleo** y en aquellas situaciones en que están expuestos al público, en las que se ven más sometidos a control:
 - Población gitana
 - Población subsahariana
 - Población magrebí
- ➔ Grupos que perciben un **mayor nivel de discriminación en relación con las condiciones de trabajo** (acceso a la formación, horarios y condiciones de trabajo, salario, promoción), así como en lo relativo a las relaciones con compañeros y/o jefes:
 - Población de origen andino
 - Población de países de Europa del Este
- ➔ Grupos que perciben un **menor nivel de discriminación** en la mayoría de las situaciones analizadas relacionadas con el empleo, muy posiblemente debido al alto porcentaje de personas que trabajan de manera autónoma y/o en sus propios negocios:
 - Población oriental
 - Población indopakistaní
- ➔ La **población afrolatina es especialmente sensible a la percepción de la discriminación en las situaciones relativas a las relaciones personales** en el medio laboral (trato con el público, acoso en el trabajo y humillación por superiores), mientras en el resto de dimensiones su percepción se sitúa en torno a la media.

4. Conclusiones y propuestas para el avance

Tal y como se apuntaba en la presentación, con este documento, el Consejo ha querido ir más allá de los datos estadísticos, contrastándolos con aquellas instituciones, organizaciones y personas que en el día a día pueden verse implicadas en situaciones de discriminación. Esto se hizo a través de un seminario que se celebró en Madrid el 24 de noviembre de 2012 y en el que participaron 35 personas procedentes de 26 instituciones y organizaciones.

El encuentro se dividió en dos sesiones: una primera de presentación del estudio, de sus resultados y del objetivo del seminario, y una segunda de debate a través de 3 grupos de discusión relacionados con las situaciones en las que el estudio detectó un mayor grado de discriminación:

1. El acceso al empleo.
2. Las condiciones de trabajo.
3. Las relaciones personales.

Por eso, en este apartado, además de extraer las principales conclusiones del estudio, se ha querido incluir:

- Un resumen de las reflexiones y aportaciones más relevantes realizadas durante el seminario en relación con estas situaciones, resaltando los principales problemas que se detectan en la práctica.
- Una serie de propuestas que podrían contribuir a prevenir o reducir la discriminación por origen racial o étnico.

Principales conclusiones

EL EMPLEO es el ámbito en el que se percibe un mayor grado de discriminación

- Las personas encuestadas percibieron un mayor nivel de discriminación en el ámbito del empleo: 46,7%, situándose 3 puntos porcentuales por encima de 2010.
- El grupo que más se ha sentido discriminado es la población de origen subsahariano (64%).
- Le siguen la población andina, gitana, magrebí y la procedente de Europa del Este (en torno al 50%).

- El 46,1% de las personas encuestadas se concentran en los sectores de:
 - Comercio
 - Hostelería
 - Construcción
- El 10% trabajan como empleados/as de hogar.

EL ACCESO AL EMPLEO es la situación analizada en la que se percibe un mayor grado de discriminación

- En torno al 20% de las personas encuestadas consideraron haber sido discriminadas a la hora de ir a buscar un empleo o en una entrevista de trabajo.

- El 28,7% de las personas encuestadas estaban desempleadas.

Las **CONDICIONES DE TRABAJO** es la 2ª situación analizada en la que se percibe un mayor grado de discriminación

- Casi el 18% considera que sus niveles salariales son inferiores a los de otras personas y que se les asigna peores horarios y condiciones de trabajo (16%) por su origen racial o étnico.

- La tasa de desempleo de la muestra es del 28,7%, con una diferencia de 7 puntos porcentuales al recogido por la EPA 3T, 2011 (21,52%).
- Sólo el 45,9% de las personas encuestadas tenían un contrato indefinido y el 19,7% trabajaba a jornada parcial, (el nivel de temporalidad de la población inmigrante es más del doble que el de la población española).

Las **RELACIONES PERSONALES** es la 3ª situación analizada en la que se percibe un mayor grado de discriminación

- Un 16% se ha sentido más controlado/a y/o vigilado/a en su trabajo por su origen racial o étnico, especialmente la población gitana, y un 11% ha sido humillado/a o insultado/a por sus compañeros/as o superiores, en especial la población afro-latina o subsahariana.

- El 30,5% de las personas encuestadas consideran que su puesto de trabajo es inferior a su nivel de formación.

Principales problemas o situaciones a las que se enfrentan las personas y las empresas

1. El acceso al empleo

Durante el debate se identificaron 3 tipos de problemas:

1. Los relacionados con los estereotipos que se tienen respecto a un grupo étnico desde la parte empleadora. En este sentido, se habló sobre todo de los estereotipos hacia la población gitana, en especial la procedente de Europa del Este, y hacia la población magrebí y subsahariana en todo tipo de empleos, haciendo especial hincapié en empleos de cara al público, en los que se ha detectado un mayor grado de resistencia por parte de empleadores y consumidores (tiendas, supermercados, etc.).
2. Los relacionados con ciertas características que comparten ciertos grupos y que les sitúan en una posición de inferioridad respecto a la mayoría de la población:
 - En relación con la cualificación y formación:
 - En el caso de la población gitana, viene condicionado no tanto por una discriminación que se produce en el momento de acceder a un empleo específico sino por el hecho de que los niveles formativos de esta población son considerablemente más bajos que los del resto de la población.
 - En el caso de la población inmigrante, las dificultades no se refieren tanto al nivel educativo de la población, sino al hecho de que a pesar de haber obtenido ciertos títulos en su país de origen, estos no están homologados o no son reconocidos en España, una dificultad importante a la hora de acceder a empleos en los que se requiere una titulación específica.
 - Los relacionados con los permisos y autorizaciones administrativas para trabajar, ya que en muchos casos restringen la movilidad laboral entre sectores y el emprendimiento. El hecho de que los permisos de trabajo estén restringidos a ciertos sectores o tipos de trabajo impide a muchas personas establecerse por cuenta propia o buscar alternativas laborales en otros sectores con más y mejores posibilidades por miedo a perder o no poder renovar el permiso de trabajo.
3. Los relacionados con la falta de conciencia de haber sido víctima de un incidente discriminatorio y la normalidad con la que se aceptan estas situaciones. En este sentido, se menciona que, en muchos casos, las segundas generaciones tienen mayor conciencia de la discriminación en comparación con las de la primera generación.

2. Las condiciones de trabajo

En el debate se identificaron 2 grupos de problemas:

1. Los relacionados con el tipo de contrato y en concreto con la detección de irregularidades en la contratación de trabajadores y personas autónomas en algunos sectores: las empresas estarían evitando las contrataciones por cuenta ajena, sustituyéndolas por contratos mercantiles ("falsos autónomos"), situaciones que se estarían produciendo en mayor medida cuando la persona es inmigrante.

2. Los relacionados con ciertas diferencias de peor trato hacia la población inmigrante y gitana en relación con la división de tareas, horarios, salarios, seguridad, etc. Se ha observado que las personas inmigrantes o gitanas suelen tener peores condiciones, posiblemente porque son tratamientos discriminatorios más difíciles de demostrar y sobre los que es difícil encontrar pruebas para denunciar. En el caso de las mujeres esto es más preocupante, puesto que el hecho de ser mujer y pertenecer a un grupo étnico las hace mucho más vulnerables a la discriminación. El hecho de que las empresas no reivindiquen la diversidad como un valor empresarial influye mucho en este tipo de comportamientos.

3. Las relaciones personales

El debate se centró sobre todo en el problema relacionado con la normalidad con la que se viven ciertos comportamientos discriminatorios o basados en estereotipos y, en consecuencia, la pasividad de la empresa frente a este tipo de situaciones que se consideran que pertenecen a la esfera de las relaciones personales entre las personas trabajadoras y sobre los que por tanto la empresa no tiene ninguna responsabilidad. Se destacó cierta falta de información y desconocimiento por parte de las empresas sobre lo que es la discriminación y sobre sus consecuencias legales y personales, algo que puede estar acentuando este problema. De hecho, es frecuente que las personas que sienten haber sido discriminadas en las relaciones personales en el ámbito del empleo no se animen a quejarse o presentar una denuncia porque "creen que no servirá de nada" y por miedo a posibles represalias. El hecho de que el Consejo y la Red de Asistencia a Víctimas de Discriminación del Consejo sea poco conocida y que las empresas no reivindiquen la diversidad como un valor empresarial, tal y como resaltó el grupo de "condiciones de trabajo", no facilita el proceso de denuncia.

Propuestas para el avance

Desde los poderes públicos

- Adoptar medidas de acción positiva que compensen las desventajas compartidas por ciertos grupos étnicos en comparación con la sociedad mayoritaria, especialmente en el ámbito de la cualificación y la formación:
 - Facilitar / agilizar / minimizar los trámites administrativos para la homologación de títulos y el reconocimiento de la experiencia técnica laboral de personas formadas en otros países.
- Promover políticas de gestión de la diversidad en el ámbito del empleo, tanto público como privado:
 - Adoptar medidas de acción positiva en el acceso al empleo público de minorías étnicas.
 - Organizar cursos de formación sobre interculturalidad y gestión de la diversidad en las administraciones públicas, especialmente en aquellas en las que se tiene un mayor contacto con la población inmigrante (policía, servicios de empleo, registros, etc.).
 - Implementar campañas informativas y de sensibilización sobre el derecho a la igualdad y los beneficios de la diversidad.
 - Crear un premio o distintivo que singularice a las empresas que fomentan la igualdad.

- Reforzar el papel de los órganos de igualdad, especialmente del Consejo, en su función de detección, asistencia a víctimas y promoción de la igualdad, pero también de la creación de asociaciones de víctimas de discriminación que complementen y apoyen a los poderes públicos y a los órganos de igualdad en su función de protección y defensa del derecho a la igualdad.
- Aplicar de forma más efectiva y contundente la normativa antidiscriminatoria:
 - Reforzar la capacidad sancionadora de los poderes públicos, especialmente en el ámbito administrativo.
 - Fomentar y apoyar el desarrollo de métodos que faciliten la denuncia entre las víctimas de discriminación, visibilizando los casos de éxito.

Desde los agentes sociales y la sociedad civil

- Reivindicar la diversidad como valor empresarial:
 - Incentivando la formación en interculturalidad y gestión de la diversidad a los departamentos de recursos humanos.
 - Fomentando la implementación de planes de gestión de la diversidad en las empresas, especialmente en la PYMES.
 - Formando al personal directivo y a los departamentos de recursos humanos sobre la legislación antidiscriminatoria.
- Emprender acciones de prevención de la discriminación:
 - Fomentando las prácticas no discriminatorias en el acceso al empleo, como por ejemplo, el uso del currículum ciego en la primera fase de la selección de personal de las empresas.
 - Facilitando el uso de la mediación de conflictos ante este tipo de situaciones.
 - Promoviendo la creación de espacios de convivencia, interacción y aprendizaje dentro de las empresas y organizaciones, pero también entre empresas/organizaciones en el ámbito local para fomentar por un lado el conocimiento mutuo y las buenas relaciones, pero también el intercambio de experiencias en este ámbito.

Anexo 1: Programa del seminario de debate

24 de noviembre de 2012

9:00	Entrega de documentación
9:30	BIENVENIDA Y RONDA DE PRESENTACIONES <ul style="list-style-type: none">• José Manuel Fresno, Presidente del Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico.• Carmen Plaza Martín, Directora General para la Igualdad de Oportunidades, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. <p><i>Tras la bienvenida del Presidente del Consejo y de la Directora General para la Igualdad de Oportunidades, se hará un turno de presentaciones entre los/as asistentes al seminario.</i></p>
10:00	PRESENTACIÓN DE LA MONOGRAFÍA "La percepción de la discriminación por el origen étnico o racial de las personas en el ámbito del empleo y la formación". <ul style="list-style-type: none">• Rosario Maseda Garcia, Consejera Técnica de la Subdirección General para la Igualdad de Trato y la no Discriminación. Dirección General para la Igualdad de Oportunidades• Anabel Suso, Directora de investigación de Red2Red Consultores• Alia Chahin, Consultora independiente <p><i>Se presentará la monografía y se abrirá un primer debate con los/as asistentes sobre su contenido.</i></p>
11:00	Pausa

11:30

DEBATE EN GRUPOS

Grupo 1: El acceso al empleo

- Moderadora: Rosa Iturzaeta, Oberaxe
- Relator: Raúl Martínez, Fundación CEPALIM

Grupo 2: Las condiciones de trabajo

- Moderador: Xavier Alonso, Dirección General para la Inmigración de la Generalitat de Catalunya.
- Relatora: Rosario Maseda, Dirección General para la Igualdad de Oportunidades

Grupo 3: Las relaciones personales

- Moderadora: Elena Ramón, FEMP
- Relatora: Anabel Suso, Red2Red Consultores

Cada uno de los grupos centrará el debate en los siguientes aspectos:

- ¿Cuáles son los principales problemas o situaciones a las que se enfrentan las personas y las empresas?
- ¿Qué se podría hacer para frenar/prevenir/reducir la discriminación en estas situaciones?
- ¿Qué iniciativas se están llevando a cabo? ¿Cuáles son los factores de éxito de dichas iniciativas?

12:30

DEBATE EN PLENARIO

- Moderador: José Manuel Fresno, Presidente del Consejo

Las personas realizando las funciones de relatoría expondrán brevemente las principales conclusiones de su grupo. Tras esta presentación se abrirá un turno de debate en plenario centrado en las similitudes y diferencias, con el objetivo de identificar iniciativas positivas impulsadas desde los ámbitos institucional y empresarial así como formular recomendaciones que se incorporarán al documento.

13:30

CLAUSURA Y FIN DEL SEMINARIO

Ignacio Sola Barleycorn, Subdirector General para la Igualdad de Trato y la no Discriminación y Secretario del Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico.

Anexo 2: Listado de organizaciones que participaron en el seminario

- ACCEM
- Alborea: Asociación de Mujeres Gitanas
- Asociación Diásporas
- ATA: Autónomos Inmigrantes
- CEOE
- CEPAIM
- Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos - COAG
- Cruz Roja
- Dirección General para la Inmigración - Generalitat de Cataluña
- Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- Federación de Empresarios de Madrid - FEDECAM
- Federación Panafricanista de España
- FEMP
- Fundación CEPAIM
- Fundación para la Diversidad
- Fundación Secretariado Gitano
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- Federación de Asociación de Mujeres Gitanas - Kamira
- Ministerio de Educación Cultura y Deporte
- Ministerio de Fomento
- Ministerio de Justicia
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- Oberaxe
- Red2Red
- UGT
- Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos - UPTA

Recuerda que en la legislación española y europea las personas están protegidas contra la discriminación por el origen racial o étnico:

NORMATIVA EUROPEA

- ➔ El **Tratado de Lisboa**, que en su artículo 2 define la no discriminación como uno de los valores que debe fundamentar la actuación de la Unión Europea.
- ➔ La **Carta de Derechos Fundamentales de la UE**, que en su artículo 21 prohíbe toda forma de discriminación, adquiere el mismo valor jurídico que cualquier otro de sus artículos.
- ➔ **Directiva europea 2000/43/CE** relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, que prohíbe la discriminación por origen racial o étnico en cualquier ámbito (empleo, educación, seguridad social, salud, acceso a bienes y servicios, etc.).

NORMATIVA ESPAÑOLA

- ➔ La **Constitución Española**, que en su artículo 14 establece que "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".
- ➔ La **Ley 62/2003**, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social que traspone la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico al ordenamiento jurídico español.

Con la aprobación de esta ley, se estableció:

- El marco legal para combatir la discriminación por el origen racial o étnico de las personas en todos los ámbitos.
 - La definición legal de la discriminación, directa e indirecta.
- ➔ **El Estatuto de los Trabajadores** que:
- En su artículo 4 prohíbe la discriminación directa o indirecta en el acceso al empleo y en el empleo por origen racial o étnico, entre otras.
 - En su artículo 17 considera nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por origen racial o étnico, entre otras.

Para consultar y descargar esta legislación puedes consultar la página web del Consejo:

<http://igualdadynodiscriminacion.org/tusDerechos/legislacion/home.htm>



CONSEJO PARA LA PROMOCIÓN
DE LA IGUALDAD DE TRATO Y
NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS
POR EL ORIGEN RACIAL O ÉTNICO



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD