



La lucha contra el racismo y la discriminación racial en el empleo

Recomendación núm. 14 de política general de la ECRI: Temas principales

■ Pese a la existencia de marcos jurídicos contra la discriminación en muchos Estados miembros del Consejo de Europa, la discriminación en el mercado de trabajo es un fenómeno destacado y extendido. Las personas más vulnerables a la discriminación en el empleo en Europa son las personas migrantes provenientes de Estados no miembros de la UE (incluidos las personas migrantes indocumentadas, las refugiadas y las solicitantes de asilo), las personas gitanas, las musulmanas, las de ascendencia africana y las europeas negras, y las mujeres de origen minoritario o migrante.

■ La discriminación tiene lugar tanto en la fase de contratación como en el lugar de trabajo. Reduce las oportunidades, malgasta el talento humano necesario para el progreso económico, y acentúa las tensiones sociales y las desigualdades. La eliminación de la discriminación racial en el empleo permitiría aportar diversas fuerzas de trabajo que ofrecerían a las empresas esa reserva ilimitada de talento que requiere cualquier negocio de éxito.

” La legislación debería brindar protección contra la discriminación múltiple. Por “discriminación múltiple” se entiende la discriminación sufrida por dos o más motivos mencionados, por ejemplo, por motivo de religión y de género, como la que experimenta una mujer musulmana.

MENSAJES PRINCIPALES

■ Los gobiernos deben elaborar, poner en práctica y financiar estrategias nacionales y políticas públicas a fin de eliminar la discriminación racial y el acoso en el empleo, y de mejorar la participación en condiciones de igualdad de las personas más expuestas a la discriminación en el empleo. Estas estrategias deben asegurar:

- ▶ La disponibilidad en la práctica de recursos legales accesibles;
- ▶ La imposición de sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias por actos de discriminación ilícita; y
- ▶ La adopción y puesta en práctica de buenas prácticas para luchar contra la discriminación y de normas de igualdad y diversidad en todos los ámbitos del empleo, con el fin de erradicar la discriminación institucional en el empleo.

RECOMENDACIONES SELECCIONADAS

■ Los gobiernos deben:

1. Imponer a empresarios y empresarias la obligación legal de promover la igualdad y la no discriminación, y exigirles que:

- ▶ velen por que el lugar de trabajo esté libre de acoso, y
- ▶ revisen sus políticas y prácticas de empleo con el fin de eliminar la discriminación y para promover la igualdad de oportunidades.

2. Mejorar el conocimiento del derecho a la igualdad en el empleo

- ▶ Impartir formación a empresarios/as y trabajadores/as, a la judicatura y al personal funcionario gubernamental sobre la legislación y la práctica contra la discriminación; y
- ▶ Apoyar a las organizaciones de la sociedad civil que luchan por eliminar la discriminación y por promover la igualdad.



3. Adoptar medidas para promover el acceso a la justicia

- ▶ garantizar la asistencia jurídica gratuita (de conformidad con los criterios nacionales de elegibilidad) a aquellas personas que carecen de medios para presentar denuncias de discriminación al tribunal pertinente; y
- ▶ establecer procedimientos alternativos de solución de conflictos para resolver las denuncias.

4. Eliminar los obstáculos al empleo

- ▶ exigir a las autoridades públicas que vigilen la composición de su fuerza de trabajo e informen sobre la misma, y que recopilen y analicen datos desglosados sobre la igualdad en el empleo;
- ▶ permitir medidas especiales temporales con objeto de que las personas y los grupos que están experimentando especialmente racismo y discriminación puedan competir para obtener un empleo en igualdad de condiciones que otras personas;
- ▶ proporcionar orientación clara a las empresas sobre su margen para tomar medidas positivas en lo que respecta al empleo; y
- ▶ impartir formación lingüística concebida específicamente para ayudar a los hablantes no nativos a acceder al empleo.

5. Fomentar las buenas prácticas

- ▶ promover códigos de conducta y planes de igualdad para ayudar a las empresas a crear entornos de trabajo diversos; y
- ▶ fomentar buenas prácticas de empleo, por ejemplo, a través de premios de reconocimiento oficiales, de la financiación de programas de formación, y de reducciones fiscales para las empresas que tienen una fuerza de trabajo multicultural y para quienes adoptan medidas positivas.



ECRI – ENLACES ÚTILES

Recomendación núm. 14 de política general de la ECRI: La lucha contra el racismo y la discriminación racial en el empleo

<http://hudoc.ecri.coe.int/eng?i=REC-14-2012-048-ENG> (en inglés)

Eurobarómetro: Discriminación en la UE en 2015

<https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.../68103>

Informe sobre los derechos fundamentales

<https://publications.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/bb5adfe7-4047-11e7-a9b0-01aa75ed71a1/language-es>

HECHOS Y CONCLUSIONES

La ECRI recomienda que las empresas utilicen procedimientos de contratación justos y objetivos. “En particular, [la ECRI] alienta a las empresas a que se cercioren de que sus criterios de contratación y selección se centran en la experiencia, las cualificaciones y las competencias que requiere cada puesto. Una competencia es una habilidad, aptitud, conocimiento o cualidad que se necesita para el desempeño satisfactorio en un empleo, y a menudo se define en términos de comportamiento, por ejemplo, las aptitudes de comunicación. El objetivo es asegurar que la empresa utilice criterios justificados objetivamente para seleccionar al personal, basados en la capacidad del solicitante para desempeñar efectivamente las funciones exigidas”. Memorando explicativo de la Recomendación núm. 14 de política general de la ECRI, párrafo 4.

La ECRI recomienda que se considere a las empresas “responsables de asegurar que el lugar de trabajo esté libre de acoso racial. El acoso es una forma grave de discriminación y es difícil de demostrar. El acoso racial se produce cuando un comportamiento no deseado relacionado con los motivos protegidos tiene lugar con el fin, o con el efecto, de violar la dignidad de una persona, y de crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. La legislación nacional debería asegurar que “se proteja a todos los trabajadores y trabajadoras contra el acoso ilícito, ya sea por parte de la empresa, su personal, sus agentes, o el público que es cliente, los usuarios de los servicios o los clientes”. Memorando explicativo de la Recomendación núm. 14 de política general de la ECRI, párrafo 1 (Acoso).