

Módulo 2: La discriminación en el empleo

Producción de Materiales Educativos Digitales

Bárbara Saiz Escobar

18 de mayo de 2021

Contenido

- 1 Factores relevantes de la discriminación en el empleo
- 2 Excepciones a la discriminación laboral
- 3 Factores que determinan la discriminación

Factores relevantes de la discriminación en el empleo

Significado

■ La “discriminación en el empleo y la ocupación”...

Hace referencia a prácticas que tienen el efecto de situar a determinadas personas en una posición de subordinación o desventaja en el mercado de trabajo o el lugar de trabajo a causa de su raza, color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra característica no relacionada con el trabajo que debe desempeñarse.



Las bases prohibidas de la discriminación en el empleo

“toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación”

Destacan:

- Las distinciones basadas en la raza y/o el color.
- La discriminación por motivos de sexo.
- La discriminación religiosa.
- La discriminación basada en la opinión política.
- La ascendencia nacional.
- El origen social.
- La edad.
- Discapacidad.
- Trabajadores con responsabilidades familiares.

Cuándo ocurre la discriminación en el lugar de trabajo

- Puede ocurrir en distintas esferas:
 - contratación, remuneración, derechos, horas de trabajo y de descanso, vacaciones pagadas, protección de la maternidad, seguridad en el empleo, asignación de tareas, evaluación del rendimiento y promoción, oportunidades de formación, perspectivas laborales, seguridad y salud en el trabajo, terminación de la relación de trabajo...

La discriminación no tiene por qué ser intencional.

Con frecuencia, supone una sorpresa cuando comienzan a identificarlas.

Excepciones a la discriminación laboral

Los requisitos inherentes del trabajo

Toda distinción, exclusión o preferencia con respecto a un trabajo particular basada en los requisitos inherentes no se considera discriminación.

- Esta excepción debería interpretarse de manera restrictiva.

“Cuando se exigen calificaciones para un empleo determinado, puede plantearse un problema para deslindar lo que es y lo que no es discriminatorio. Muchas veces es difícil trazar una línea de demarcación entre la legitimidad de las calificaciones exigidas para un empleo y la invocación de ciertos criterios con objeto de eliminar a determinadas categorías de trabajadores.”

¿Cómo hacemos la distinción entre discriminación y excepción?

Pasos a seguir en la evaluación de la situación:

- Determinar la distinción sobre una base objetiva.
- Tener en cuenta las capacidades individuales, no las de un grupo particular. Por ejemplo, las mujeres.
- Examinar nuestros **prejuicios persistentes**.

¿Estamos exigiendo requisitos inherentes al trabajo o son nuestros prejuicios?

Debemos valorar la evaluación de la situación.

Distinciones no discriminatorias

Para responder a la cuestión anterior: **¿Estamos exigiendo requisitos inherentes al trabajo o son nuestros prejuicios?**

Debemos tener en cuenta nuevos factores:

- La distinción está basada en calificaciones o en esfuerzos.
- La distinción da cuenta de diferencias educativas o de horas trabajadas.
- Entre otros.



Factores que determinan la discriminación

Medidas y situaciones perjudiciales para el empleado

- Entre ellas, **destacan**:
 - se perciben con razón como una condición de empleo o condición previa para el empleo.
 - influyen en las decisiones que afectan a la asignación de tareas, las oportunidades para la promoción, etc.
 - afectan al rendimiento laboral.

Medidas que pueden construir la discriminación laboral.

- Insultos o comentarios inapropiados
- Actitudes condescendientes, que menoscaben la dignidad del trabajador
- Invitaciones o solicitudes inoportunas
- Amenazas
- Contactos físicos innecesarios o inadecuados