

|                  |   |
|------------------|---|
| <b>Jornadas</b>  | <b>PUEBLO GITANO DEL PAÍS VASCO:<br/>POR LA DIVERSIDAD, CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.</b> |
| <b>Taller 3:</b> | <b>DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO.<br/>Vitoria-Gasteiz, 15 de noviembre de 2006</b>      |

## **INTRODUCCIÓN:**

1. La población gitana del conjunto del estado<sup>1</sup>, y la población gitana de la CAPV no constituye una excepción al respecto, sufre unos índices de desempleo muy superiores al resto de la población, quedando relegada al subempleo, a actividades económicas de carácter informal y a largos períodos de desempleo.
2. El Informe de Álvaro Gil-Robles, Comisario del Consejo de Europa para los Derechos Humanos, sobre su visita a España en 2005 resume en dos los factores que condicionan el acceso al mercado laboral para la Comunidad Gitana: la baja cualificación profesional, y, al igual que en otros países, una actitud de discriminación a la hora de acceder a los puestos de trabajo.
3. El Tercer informe sobre España adoptado por la ECRI<sup>2</sup> también en 2005 señala que la discriminación hacia los romaníes/gitanos sigue estando muy extendida, tanto en el momento de la contratación como en el propio puesto de trabajo.
4. Ambos documentos vienen a denunciar una situación de trato discriminatorio que los propios gitanos en primera persona reconocen sufrir en demasiadas ocasiones. El Informe Población Gitana y Empleo FSG 2005 ofrece algunos datos contundentes, como que el 45,40 % de los gitanos se han sentido discriminados a la hora de trabajar o de formarse (de estos prácticamente un 80% cuando estaban buscando trabajo), siendo una circunstancia señalada mayoritariamente por los varones, desempleados, de 25 a 35 años y con un nivel formativo bajo o muy bajo.
5. Más allá de la percepción subjetiva de los gitanos sobre el modo en que son tratados el hecho cierto es que la negativa de los empresarios a contratar a una persona gitana aún es frecuente. En muchas ocasiones<sup>3</sup> se declara abiertamente en los procesos de captación y/o selección de trabajadores y en otros se produce después de haberse iniciado la actividad laboral, cuando los empleadores se percatan del origen étnico de los trabajadores, aludiendo incluso a una pretendida intención de engaño por no haberlo declarado inicialmente (como si fuera un dato relevante del CV).

---

<sup>1</sup> Informe 2005 FSG Población Gitana y Empleo. Un estudio comparado

<sup>2</sup> ECRI: Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia, adscrita al Consejo de Europa

<sup>3</sup> Informe Anual 2006 FSG Discriminación y Comunidad Gitana

6. Ocasionalmente son también denunciadas situaciones de acoso laboral en un entorno intimidatorio y ofensivo que incluye comentarios racistas, trato despectivo y relegación a tareas por debajo de la categoría profesional.
7. Frente a estas situaciones, existe en las víctimas una tendencia a asumir los hechos con resignación, como algo natural e inevitable, argumentando que la fama de conflictividad laboral, unida al factor étnico, pueden ser determinantes de un desempleo crónico, lo que dificulta enormemente la interposición de denuncias ante las autoridades competentes. Ello se ve agravado, además, por una desconfianza en el sistema judicial y de defensa de los derechos de los trabajadores, así como en la dificultad de encontrar pruebas en los casos de discriminación indirecta o, especialmente, en aquellas prácticas irregulares que tienen lugar previamente a la contratación.
8. Esta sensación de impunidad contrasta, sin embargo, con la existencia de un marco legal de actuación frente a la discriminación (Constitución Española, Código Penal, Estatuto de los Trabajadores y, particularmente, las Directivas Europeas 2000/43 y 2000/78) que al menos teóricamente deberían ofrecer garantías suficientes frente a la discriminación no solo desde un enfoque defensivo frente a un fenómeno que lesiona derechos fundamentales de las personas, sino desde un enfoque positivo, como un cauce de acceso a otros derechos y a una ciudadanía plena.
9. Por otro lado, y aunque distan de ser actuaciones discriminatorias directas, no deberíamos olvidar la persistencia de ciertas barreras que condicionan el acceso y/o permanencia en la formación ocupacional y dificultan aún más la incorporación al mercado laboral de las personas gitanas. Barreras que tienen que ver, entre otras razones, con la inexistencia de una oferta suficientemente flexible y adaptada a la realidad de la comunidad gitana en las formas y/o en el contenido.

Considerando que estas Jornadas nos ofrecen una interesante posibilidad de contrastar las lecturas que los diferentes agentes implicados en el acceso de la población gitana a la formación y el empleo hacen de esta situación para tratar de consensuar un diagnóstico compartido y avanzar en la definición e implementación de propuestas al respecto.

En el taller pretendemos debatir en torno a:

- ✓ Las barreras en el acceso a la formación ocupacional de las personas gitanas
- ✓ Las barreras que dificultan la permanencia en la formación ocupacional de las personas gitanas
- ✓ Las barreras que dificultan el acceso a la información sobre el mercado de trabajo
- ✓ Las barreras que dificultan el acceso al empleo por cuenta ajena
- ✓ Las barreras que dificultan la permanencia en el empleo y la carrera profesional

## **VENCER LAS BARRERAS DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN**

(Aportaciones más significativas del taller)

- ✓ **Recomendaciones para las administraciones y provisos de servicios públicos de cara a la comunidad gitana.**
  - Introducir códigos anti-discriminación
  - Promover la sensibilización y la formación de actores implicados
  - Campañas para mejorar la imagen social de la comunidad gitana
  - Promover investigaciones
  - Seguimiento de procesos y retrocesos
  - Amparar a las víctimas de la discriminación
  
- ✓ **Recomendaciones para las ONG's**
  - Participar activamente
  - Denunciar la discriminación
  - Formar a los profesionales y voluntarios
  - Atención especial por parte de las organizaciones de defensa de derechos humanos
  - Acercar a la comunidad gitana a los canales de inserción

### **DOCUMENTOS DE TRABAJO UTILIZADOS Y/O PRESENTADOS EN EL TALLER:**

- Tercer Informe sobre España (ECRI). Documento disponible en:  
[http://www.coe.int/T/e/human\\_rights/ecri/4-Publications/](http://www.coe.int/T/e/human_rights/ecri/4-Publications/)
- Informe 2005 sobre Población Gitana y Empleo. Conclusiones, recomendaciones y propuestas (FSG). Documento disponible en:  
<http://www.gitanos.org/publicaciones/estudioempleo/estudioempleofolleto.pdf>
- Discriminación y barreras para el acceso de la población gitana a la formación y el empleo (FSG). Documento disponible en:  
<http://www.gitanos.org/acceder/documentos.html>
- Informe Anual 2006 Discriminación y Comunidad Gitana (FSG). Documento disponible en:  
<http://www.gitanos.org/publicaciones/discriminacion06/>