

Discriminación en el trabajo en Europa

Europa, y concretamente los miembros de la Unión Europea, han elaborado una de las más amplias y efectivas normativas sociales contra la discriminación en el lugar de trabajo, por lo que cuentan con gran experiencia para tratar los casos prácticos.

Sin embargo, se ha demostrado la existencia de muchos casos de discriminación en el mercado laboral, sobre todo contra los inmigrantes y las minorías. Lo que es más, las tradicionales formas de discriminación por género, raza, origen étnico, religión y edad persisten en el lugar de trabajo de Europa.

En este sentido, el surgimiento de nuevas formas de discriminación por razón de la orientación sexual, discapacidad, genética y estilo de vida, plantea asimismo a los países europeos el desafío de abordar estos temas tan importantes relativos al lugar de trabajo.

TEMAS DE GENERO

Los datos disponibles sobre el período de 1995 a 2004 en la Unión Europea confirman que la participación de las mujeres en la fuerza laboral, estimada actualmente en 62 por ciento, y en trabajos remunerados, del 47,1 por ciento, ha continuado aumentando de forma considerable. En un sentido más amplio, esta situación se puede identificar con la disminución de la diferencia de salario por razones de género.

Una medida clave para mejorar la situación de la mujer en el empleo ha sido concederles la posibilidad de ocupar puestos de calidad en el ámbito jurídico, de alta dirección o de gestión. Mayores índices de participación en dichos puestos de trabajo se traducen en una disminución de las barreras por discriminación. Aunque las mujeres todavía representan una minoría en dichos trabajos, el 28 por ciento, se ha realizado un progreso considerable. En la Unión Europea, las mujeres han incrementado su presencia en puestos directivos respecto a la década pasada, pasando de un 3,1 por ciento al nivel actual de 30,6 por ciento.

A pesar de todos los progresos mencionados, las mujeres siguen percibiendo salarios inferiores a los de los hombres. En Europa, la diferencia en la media de ganancias brutas por horas entre hombres y mujeres ha continuado siendo del 15 por ciento. Según la Comisión Europea, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se debe a "la falta de respeto de la legislación sobre la igualdad de salario y las diversas diferencias estructurales".

La discriminación por razones de género es patente asimismo en otros aspectos del empleo. En el Reino Unido, por ejemplo, un informe reciente de la Comisión de Igualdad de Oportunidades establece que 30.000 mujeres pierden cada año sus trabajos por maternidad y que sólo un 3 por ciento de las afectadas reclamaron ante un tribunal laboral.

FORMAS TRADICIONALES DE DISCRIMINACIÓN

La discriminación por origen étnico sigue existiendo a pesar de todos los esfuerzos realizados para incorporar a estas personas a la sociedad. En el Reino Unido, son las personas provenientes de África y el Caribe las que siguen experimentando elevados índices de desempleo y ocupando puestos de trabajo de baja responsabilidad y salario. Según una encuesta efectuada en 2005, durante los últimos cinco años esta parte de la población ha tenido mayores probabilidades de ser despedidos o de no ser contratados.

En la Federación Rusa, el racismo y la xenofobia son más patentes desde la desaparición de la URSS. La evidencia muestra un aumento del racismo contra los habitantes de las antiguas repúblicas soviéticas, especialmente del Caucaso y de los países de Asia Central. Con una migración ilegal de entre 5 y 14 millones de personas, la encuesta realizada por la Oficina de los derechos humanos de Moscú en 2005 revela que alrededor del 40 por ciento de los rusos tiene dudas sobre la posibilidad de que la economía será beneficiosa para los migrantes y el 70 por ciento apoya a los migrantes rusos, aunque considera que se debería impedir la migración de otros grupos étnicos.

Un tema especialmente preocupante en Europa es la extrema pobreza y la indiferencia hacia el pueblo rumano, conocidos como gitanos, que constituyen la mayor minoría étnica del continente, a saber, 10 millones de personas. En países como Albania, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Croacia, la antigua República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Rumania y Serbia el desempleo entre los gitanos, y concretamente, entre las mujeres, oscila entre el 50 y el 90 por ciento.

La creciente presencia de trabajadores migrantes ha despertado sentimientos que van desde el miedo por la disponibilidad de puestos de trabajo hasta la completa hostilidad. El índice de trabajadores provenientes del extranjero representa un porcentaje importante y creciente de la fuerza de trabajo en muchos países. Considerando que el 10 por ciento de la mano de obra de Europa del Este son migrantes en busca de un trabajo mejor en el extranjero, cifra que aumentará probablemente en los próximos años, la situación de los de esta franja de la población va a constituir un asunto de creciente inquietud.

Existen múltiples formas de restringir la libre elección del puesto de trabajo y el acceso al mercado laboral. El sistema de permisos de trabajo permite a los gobiernos de limitar el acceso de los trabajadores extranjeros a determinadas categorías de puestos de trabajo, como ocurre en Chipre, Bélgica y República Checa, entre otros. Los migrantes pueden asimismo ser confinados en una región específica del país (Bulgaria y Suiza).

La discriminación por cuestiones religiosas es otro de los temas que afecta a muchos países. En la UE, el asunto del "velo" o hijab ha puesto en evidencia las diferencias ideológicas entre los distintos países europeos sobre la secularización y la libertad religiosa y ha revelado asimismo algunas incongruencias. Por ejemplo, en 2003, la Corte Federal Constitucional de Alemania dictaminó a favor de un profesor que deseaba llevar velo al colegio, y por otro lado, al menos cuatro estados de Alemania han prohibido esta práctica a los profesores, y en un estado la prohibición se extiende a toda la población civil.

NUEVOS MODELOS DE DISCRIMINACION

La discriminación por razones de edad, tanto de jóvenes como de personas mayores, se está convirtiendo en otro problema preocupante. En 2005, los jóvenes representaban el 44 por

ciento del total de la población mundial sin empleo, a pesar de que la franja de población en edad de trabajar y de 15 o más años era únicamente del 25 por ciento.

El trato menos favorable, a menudo injustificado, por razones de edad, parece ser una de las causas de los bajos índices de ocupación de los jóvenes y, en particular, su mayor presencia en trabajos temporales, donde cuentan con menos beneficios, oportunidades de formación y perspectivas profesionales. Encuestas realizadas recientemente muestran que los trabajadores jóvenes pueden ser más vulnerables a la discriminación que sus homólogos de más edad. Según un estudio publicado por el Forum de los Empleadores sobre la Edad en el Reino Unido, el tema de la edad es mucho más problemático para los jóvenes que para las personas mayores.

Entre los obstáculos al empleo de las personas mayores constan los costes más elevados y su decreciente productividad debido al deterioro de sus capacidades físicas y mentales. Esta creencia es especialmente evidente en países en los que los sistemas de salarios y beneficios guardan una estrecha relación con la edad y la duración del período laboral, como es el caso de Austria, Bélgica y Francia.

La discriminación por razones de discapacidad constituye ya una seria preocupación en los lugares de trabajo. La consideración de estas personas como improductivas, incapaces de realizar un trabajo o demasiado onerosas para el empleador tiene como consecuencia la exclusión de las mismas o el trato más desfavorable.

La probabilidad de que una persona con discapacidad encuentre un trabajo va disminuyendo a medida que aumenta la discapacidad. En Europa, una persona discapacitada que tenga entre 16 y 64 años cuenta con un 66 por ciento de oportunidades de encontrar un trabajo, índice que disminuye al 47 por ciento respecto a las personas con un grado de discapacidad medio y al 25 por ciento para aquellos con un grado severo.

El estilo de vida de la persona, y más concretamente, el denominado estilo de vida "sano" se está convirtiendo en un factor determinante para la obtención o la pérdida del puesto de trabajo. El hecho de padecer exceso de peso, tener el hábito de fumar o sufrir hipertensión puede constituir una desventaja en algunos países industrializados. En los últimos años, las prácticas llevadas a cabo contra los fumadores se han extendido a muchas partes del mundo. Algunos empleadores han adoptado políticas corporativas de carácter oficial para prohibir el tabaco. Sin embargo, es a partir de este momento en el que se plantea la cuestión de delimitar lo que el empleador puede regular y la libertad de los empleados de llevar el estilo de vida que deseen.

Uno de los aspectos principales de la no discriminación y la igualdad en el trabajo es que todas las decisiones en este ámbito deben basarse en la capacidad de la persona para realizar el trabajo de que se trate. Denegar un puesto de trabajo o despedir a una persona únicamente por causas de obesidad o por ser fumadores fuera del trabajo supondría discriminar al trabajador e inmiscuirse en su vida privada.

En algunos países desarrollados los análisis genéticos constituyen un tema preocupante por sus importantes implicaciones en el lugar de trabajo. En este caso, el empleador puede excluir o despedir al empleado cuyo estatus genético muestre una predisposición a desarrollar determinadas enfermedades en el futuro.

El hecho de que la decisión del empleador se base en la probabilidad del empleado de desarrollar una enfermedad más que en su capacidad para realizar el trabajo de que se trate, constituye un acto de discriminación. La discriminación por razones genéticas en el lugar de trabajo ha sido probada y denunciada en varios tribunales del mundo.

ACCION PARA LUCHAR CONTRA LA DISCRIMINACION

La lucha contra la discriminación exige contar con una determinada capacidad y con una autoridad expresa para llevarla a cabo. La experiencia de varios países muestra que la inspección del trabajo puede encargarse de este tema. La administración del trabajo en Bélgica, por ejemplo, ha creado una unidad para asesorar y formar a los inspectores del trabajo sobre los temas de la discriminación.

La Estrategia Europea sobre el Empleo (EEE), puesta en marcha en 1997, exige a los Estados Miembros que establezcan planes anuales de acción nacional sobre el empleo considerando los objetivos decididos de común acuerdo. La igualdad de género se incorporó en este proceso a través del requisito de fijarse como objetivo específico respecto a las mujeres de alcanzar el índice de empleo del 60 por ciento en 2010 (Reunión de Lisboa del 2000), y la introducción en el período de 1997 a 2002 de objetivos específicos de promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Respecto a la igualdad de salario, países como Finlandia, Francia y España adoptaron una legislación a favor en 2005 y 2006, solicitando a los empleadores no sólo abstenerse de actuar de manera discriminatoria respecto al salario por razones de sexo, sino también tomar medidas de promoción de la igualdad de oportunidades en el salario, por ejemplo, mediante la publicación de revistas y métodos de evaluación del trabajo, así como corregir las diferencias de salario causadas por la discriminación.

Las comisiones por un salario justo o las comisiones con una jurisdicción más amplia de lucha contra la discriminación pueden ser de gran utilidad para conseguir la igualdad de salario. En Suecia, por ejemplo, desde 2001 el defensor del pueblo para la igualdad de oportunidades ha tomado medidas relativas a la información y la educación, para ayudar a las organizaciones de trabajadores y empleadores a cumplir con sus obligaciones contempladas en la Ley sobre Igualdad de Oportunidades, haciendo especial énfasis en el panorama salarial.

La mayoría de los Estados Miembros han integrado en su legislación nacional las disposiciones sobre la discriminación por motivo de la edad, gracias al apoyo proporcionado por el marco de la Directiva de la UE sobre la igualdad. Por ejemplo, la Ley del Reino Unido sobre Igualdad en el Empleo (Edad), que entró en vigor en octubre de 2006, prohíbe la discriminación directa e indirecta, el acoso y la persecución en función de la edad de las personas.

En lo que se refiere a los análisis para determinar los genes, la posibilidad de que sean utilizados para rechazar a un candidato que tenga cierta predisposición a tener un problema médico en el presente o en el futuro ha llevado a muchos países a adoptar medidas legales. Varios Estados Miembros de la UE han elaborado una legislación que prohíbe la discriminación por razones genéticas, como Francia, Suecia, Finlandia y Dinamarca. Otros países han prohibido o restringido la obtención de datos genéticos de los empleados sin su consentimiento expreso, como Austria, Países Bajos, Luxemburgo, Grecia e Italia. ■