



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

# ÉTICA Y RSE: LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SUS MANIFESTACIONES EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Medidas y recomendaciones sistemáticas para su extinción

Clave:201000574

Coordinador de TFG: María Coronado Vaca

Madrid  
Marzo, 2015

**ÉTICA Y RSE: LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SUS MANIFESTACIONES EN EL ÁREA DE  
RECURSOS HUMANOS**



## I. RESUMEN

La discriminación en sentido negativo es un problema que afecta a varios aspectos de la sociedad como puede ser el laboral. El departamento de Recursos Humanos de las empresas en el desarrollo de sus propias funciones y en representación de la empresa al trato al empleado en general, puede afectar en gran medida a este colectivo de gente discriminada. En este trabajo vamos a observar la discriminación desde tres perspectivas en orden a su relevancia: la biológica, la social y la religiosa, que dan lugar a diversas manifestaciones de discriminación. Vamos a observar el impacto en la actualidad que tienen estas conductas y desde el punto de vista de departamento de Recursos Humanos, elaboraremos un modelo de gestión de sus funciones en el que apliquemos distintas medidas, para así conseguir evitar la discriminación. Combinaremos distintas medidas estudiadas como pueden ser la discriminación positiva, la acción afirmativa, o las solicitudes anónimas, con el objetivo de proponer recomendaciones sistemáticas en las distintas funciones que permitan el acceso al mercado laboral de todos, con independencia del colectivo al que pertenezca según criterios biológicos, sociales o religiosos.

Palabras clave: discriminación, colectivo, perspectivas, Recursos Humanos, medidas, evitar/ eliminar, criterio, modelo

## II. ABSTRACT

Discrimination in its negative way is a problem that affects several aspects of society as the labor one can be. The Human Resources area of undertakings in the performance of its functions and representing the undertaking in employees treatment, can greatly affect the joint of discriminated people. In this dissertation we are going to observe discrimination from three perspectives because of its relevance: biological, social and religious, resulting all of them in different showings. We are going to observe the current impact of these behaviors and, from the Human Resources department's point of view, we will develop a management model of that resources and functions by the application of several measures, to achieve the avoid of discrimination in this area and in the company.

By compounding these measures such as positive discrimination, affirmative action, and anonymous applications with the aim of purpose systematic recommendations in the processes of this area, access to labor market will be able to everyone, regardless of the collective to which they belong.

Key words: discrimination, collective, perspectives, Human Resources, measures, avoid/remove, criteria, model

### III. ÍNDICE

1. Introducción.....	4
1. Marco teórico general	
1.1 Breve análisis del concepto: discriminación en general y de tipo laboral en particular.....	8
1.2 Tipos de discriminación laboral.....	11
1.3 Argumentación en contrario.....	13
2. Perspectivas desde las que analizar las distintas manifestaciones de discriminación conductual:	
2.1 Perspectiva biológica.....	23
2.2 Perspectiva social/ socioeconómica.....	32
2.3 Perspectiva religiosa.....	35
3. Aplicación conceptual en el terreno empresarial	
3.1 Funciones del área de Recursos Humanos con más riesgos de discriminación.....	38
3.2 Datos actuales ilustrativos de manifestaciones de conductas discriminatorias desde las perspectivas estudiadas.....	40
4. Medidas analizadas y modelo de gestión de los procesos para evitar la discriminación.....	44
5. Conclusiones.....	50
6. Bibliografía.....	53

## 1. INTRODUCCIÓN

La discriminación se entiende como la distinción de acuerdo con unos criterios en la búsqueda de la mayor adecuación en función del objetivo propuesto. La misma se aplica también en el mercado laboral, en la búsqueda del candidato más adecuado para un puesto concreto, si bien los criterios utilizados para ello no son siempre los adecuados, y han dado lugar a una discriminación con connotación negativa. Ello se debe a que, para discernir qué resulta más adecuado para la empresa, en muchas ocasiones no se ha atendido a las características individuales del candidato o empleado, a sus méritos o a su formación, sino a las características propias de la pertenencia a un colectivo, clasificable desde varias perspectivas: a una raza, a un género, a una religión, etc. Es decir, aproximándonos al concepto de discriminación de tipo laboral, vamos a partir de entender la misma como la que se realiza entre personas de similares “*características económicas*” en relación a su productividad como puedan ser experiencia, formación, habilidades, motivación etc., que tengan menos posibilidades de acceso a un puesto de trabajo, de promoción o incluso de igualdad de retribución, en relación a características “*no económicas*” sino propias de la pertenencia a un colectivo (Motellón & Bazo).

Con lo cual, esto deriva en una forma de discriminación laboral que tiene diversas manifestaciones y que no se corresponde con los principios que, tanto desde un punto de vista legislativo como moral, imperan en la sociedad en que vivimos: los principios de igualdad y no discriminación (Navarretta, 2014). La relevancia de esta cuestión no se debe tan sólo a lo anterior sino también a las negativas consecuencias que tiene tanto para aquellos que sufren este tipo de conducta, sino también en los prejuicios que las propias empresas sufren al realizarlas. Es por ello que se ha considerado el de la discriminación en el entorno laboral, tanto por lo que supone como por la negatividad de sus consecuencias, como un problema necesitado de una solución, y para ello se ha considerado oportuna la posible modificación de las pautas de funcionamiento del área de Recursos Humanos que, a fin de cuentas, es la que juega un papel más importante en la selección del personal, sus condiciones de trabajo, de despido.

El objetivo de este trabajo es por tanto identificar y categorizar las manifestaciones de estas formas de discriminación dentro de los procesos de que se encarga del área de Recursos Humanos de la empresa (reclutamiento, contratación y retribución salarial, formación, promoción, despido), y proponer posibles medidas o tratamientos de estas diferencias que permitan que estas formas de discriminación, ya en disminución, desaparezcan definitivamente. Cabe señalar que consideraremos relación laboral también a aquella en la que la relación no se ha constituido como tal, esto es, la fase previa a la que corresponde la función de reclutamiento (Castro, 2001). De esta manera y combinando las medidas que se han propuesto a lo largo de la historia y se han aplicado a diversas situaciones, lo que se pretende es llegar a un modelo de gestión de los recursos humanos de la empresa que permita establecer en cada una de sus funciones unas pautas que lleven a ejercitarlas de manera que no queden vestigios de estas conductas discriminatorias que a tan negativas consecuencias nos han llevado en el mercado laboral. Conformaremos a partir de recomendaciones sistemáticas adaptadas a cada una de las áreas, un modelo general en que para la selección, remuneración, etc. del personal, los criterios utilizados estén exentos de discriminación negativa de ningún tipo.

Se trata por tanto de una aportación de tipo conceptual que podemos clasificar dentro del objetivo general de conceptualización, como un objetivo de *revising*. Lo que se pretende es observar un concepto que ya ha sido identificado - como es la discriminación laboral y sus manifestaciones dentro del área de Recursos Humanos- de una nueva manera en orden a una reconfiguración del mismo, un cambio en la perspectiva que nuestro modelo de gestión de las mencionadas áreas para lograr la desaparición de la discriminación en el plano laboral pretende ser (MacInnis, 2011).

Para ello utilizaremos la metodología de la reflexión conceptual que nos va a aportar información de las perspectivas desde las cuales vamos a estudiar este fenómeno, así como los datos que van a mostrar la situación actual del empleo en relación con el mismo, y las medidas que se han tomado al respecto y sobre las cuales se ha reflexionado, de manera que podamos llegar a una conclusión con respecto al objetivo.

Es decir, a partir del estudio del marco teórico de la discriminación en general, y su manifestación en el plano laboral en particular, así como la observancia de este concepto desde las tres perspectivas más relevantes en la actualidad en orden a la importancia histórica y al volumen consecuencial que han tenido, se va a aplicar a la práctica a través del estudio de la situación actual y de las medidas que se han barajado, proponiendo finalmente una manera de aplicar estas medidas.

Para la consecución de los objetivos del trabajo, introduciremos el tema mediante una breve exposición del concepto de discriminación para, posteriormente, aproximarlo a la discriminación dentro del entorno laboral. Haremos una clasificación a grandes rasgos de los distintos tipos de conductas discriminatorias en la empresa en función de la intencionalidad y frecuencia con que el personal de la misma las realiza (Velásquez, 2006), y expondremos las distintas líneas argumentativas que resultan contrarias a este tipo de conducta: el utilitarismo (Alcázar, 2002); los derechos (Fabre, 2002); la justicia (Rawls, 1971). Tras ello procederemos a un análisis profundo de las perspectivas elegidas como más representativas para el estudio de este fenómeno, perspectivas a través de las cuales conoceremos los orígenes históricos de las manifestaciones de la discriminación laboral, y las consideraciones que los distintos autores han aportado sobre sus causas y manifestaciones.

Las mismas van a ser la perspectiva biológica entendiendo como tal aquella que va a determinar las características anatómicas de cada individuo, y desde la cual vamos a estudiar la discriminación racial y de género; la social o socioeconómica que clasifica de acuerdo con el estatus social y la capacidad económica del individuo; y por último la religiosa en aras a mostrar las conductas discriminatorias sufridas por empleados por el simple hecho de la religión que profesa. Las mismas, como indicamos supra, han sido elegidas por razón de su relevancia actual debida en su mayor parte a la historicidad que las envuelve.



Con ello no se quiere decir que la discriminación, a modo de ejemplo, por obesidad o por orientación sexual no resulten relevantes, sino que su origen se remonta a tres décadas atrás, mientras que las discriminaciones racial, sexual, social y religiosa existen prácticamente desde el inicio de las relaciones laborales o incluso previamente a ellas.

También aproximaremos cada perspectiva a la casuística empresarial a partir de la ejemplificación. Con todo lo anterior, aterrizaremos en el terreno empresarial para evaluar la situación actual. Tras introducir brevemente las funciones del área de Recursos Humanos en que más riesgos de discriminación laboral pueden producirse, y la identificación de dichos riesgos, observaremos la situación actual de cada uno de los grupos analizados desde cada perspectiva dentro del entorno laboral. Esto es, analizaremos datos tales como los índices de segregación ocupacional en virtud de la nacionalidad o del género (Odriozola, 2013), la brecha salarial en la Unión Europea entre hombres y mujeres (Europea, 2014), las conclusiones obtenidas a partir de ciertos estudios a empleados musulmanes en Europa y España (UE, 2006).

De esta manera podremos realizar una evaluación de las medidas que podrían contribuir a una mejora de esa situación, y proponer a partir de las mismas un modelo de gestión de las funciones del mencionado departamento para evitar estas formas de discriminación. Lo que se pretende es encontrar esas recomendaciones sistemáticas que, aplicadas a cada función concreta del departamento, puedan contribuir a su desaparición dentro del entorno laboral. Es importante destacar que no se pretende encontrar un “parche” a esta situación como puede ser la medida de la discriminación positiva, sino un modelo que trate este problema de raíz en aras a una reconfiguración del funcionamiento del departamento que permita eliminarlo.

## 2 MARCO TEÓRICO GENERAL

### 2.1 Breve análisis del concepto: la discriminación en general y de tipo laboral en particular

Como tratamiento base de este concepto acudimos, como no puede ser de otra manera, a su significado literal. Haciendo referencia a la fuente más fiable, la Real Academia Española ([www.rae.es](http://www.rae.es)) de la lengua, que nos da dos acepciones del término *discriminar*, a saber:

- *Seleccionar excluyendo.*
- *Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.*

La primera aporta el significado más neutral de la palabra, ya que en la mencionada selección presuponemos se utilizan criterios que no contienen connotaciones negativas de ningún tipo, sino unas pautas escogidas con objetividad de acuerdo con lo que se busca a la hora de seleccionar.

Si bien esa debería ser la definición de *discriminación laboral* dentro del ámbito de Recursos Humanos que supone el objeto de análisis en este trabajo, la realidad nos acerca en más ocasiones a la segunda definición.

Esto implica que la selección no se fundamenta únicamente en criterios objetivos como debieran ser la capacidad individual de cada postulante en relación a las necesidades para la vacante, en los méritos, o incluso en las aportaciones de valor que cada uno en virtud de su potencial pudiera realizar a la empresa, sino en criterios que, además de corresponderse con el individuo en relación a la pertenencia a un grupo- una raza, etnia, religión - , son de naturaleza negativa. Esta negatividad se traduce en una no adecuación para el puesto de trabajo por contar con las características propias de un grupo.

Este sería el caso de discriminación de género por la que se dificulta el acceso o promoción dentro de un determinado puesto a las mujeres en relación con los hombres; como también el caso de la discriminación racial en virtud de la cual se descartan más rápidamente solicitudes de personas de unas determinadas razas frente a otras; o incluso el caso de la discriminación socioeconómica que antes presentábamos, por la cual pasan a estar mejor considerados los postulantes de una clase social superior frente a los de otra inferior (clasificando una y otra en cuanto a posibilidades económicas y calidad de vida de cada grupo), aun en aquellos casos en que la formación y los méritos son iguales. Es por ello que, pese a que la discriminación también puede implicar un trato de favor resultando entonces la discriminación positiva, en este trabajo utilizaremos el término “discriminación” para referirnos a la negativa, esto es, aquella que implica un trato no a favor sino en contra.

Por ejemplo, pongámonos en el caso de que estuviéramos buscando a alguien para un puesto de administrativo en la Empresa X. Siguiendo la primera definición y partiendo de que para la correcta realización de las funciones que ese trabajo implica necesitaríamos a una persona titulada en Ciencias Económicas, la discriminación “neutral” consistiría en descartar todas aquellas solicitudes de quienes tuvieran una titulación en Derecho, Bellas Artes, o que no tuvieran titulación.

Por otra parte, de acuerdo con la segunda definición, estaríamos discriminando si en un reclutamiento diéramos preferencia a un solicitante de nacionalidad española con los mismos estudios y capacidades que otro que fuera inmigrante en España, o si otorgáramos más posibilidades de promoción a un hombre por el hecho de que no solicite la baja por paternidad frente a una mujer que sí tenga entre sus planes tener hijos (lo que se puede y suele deducir, por ejemplo, si se casa), o si un trabajador por motivo de su orientación sexual fuera un candidato más apropiado que otro para ser despedido en caso de que la empresa necesitara hacer recortes.

Debemos tener en cuenta que la discriminación de un candidato o empleado no se corresponde con los criterios de distinción entre unos y otros de cara a la selección más oportuna, porque mientras que la segunda se caracteriza por la utilización de criterios injustificados y arbitrarios, la primera usa para la mencionada selección unos criterios razonables y justos, de acuerdo con la mayor adecuación del candidato para el puesto en el proceso de selección, de méritos para la promoción y retribución etc., y no de acuerdo con la pertenencia a una raza, etnia, religión o género entre otros, lo que supone la pertenencia a un colectivo de manera que no se tienen en cuenta las cualidades de cada uno como individuo.

Por tanto, alejándonos de una interpretación de la definición de discriminación en sí y acercándonos a la de tipo laboral, utilizaremos como base para la misma, la siguiente conceptualización: la que se realiza entre personas de similares “*características económicas*” en relación a su productividad como puedan ser experiencia, formación, habilidades, motivación etc., tengan menos posibilidades de acceso a un puesto de trabajo, de promoción o incluso de igualdad de retribución, en relación a características “*no económicas*” sino propias de la pertenencia a un colectivo como supone una raza, religión, etnia, género etc. (Motellón & Bazo).

Es más, el autor José Francisco Castro en su artículo *Discriminación en las relaciones laborales* señala que incluso estos colectivos clasificados según los mencionados criterios pueden ver en ocasiones afectado el ejercicio de las libertades y derechos fundamentales como forma de discriminación laboral. El mismo también nos aporta una distinción de formas de discriminación perfectamente compatible con la clasificación expuesta posteriormente, entre la discriminación directa y la indirecta.

Mientras que la primera se traduce en una diferenciación en la consideración del candidato, en el tratamiento que el empleado recibe, o en las condiciones ofrecidas al mismo que no se justifican en razones objetivas como son el mérito, la formación, o las capacidades y producen de esta manera una afectación a los derechos del trabajador mencionados *supra*, la segunda se refiere al resultado negativo percibido por el empleado y a consecuencia de una actuación discriminatoria que sin embargo no es resultado de la misma sino de una actuación similar en intencionalidad o en procedimiento ( o incluso en ambos).

Si bien ya hicimos referencia en la introducción al tema de este trabajo, a que vamos a referirnos a relación laboral tanto en los casos en los que la misma se ha constituido como tal, como en los casos en que aún no (fase de reclutamiento, proceso de formación, etc.), este autor hace hincapié en la distinción, clasificando la misma en tres fases: la etapa pre- ocupacional, la ocupacional, y la post-ocupacional. La fase pre- ocupacional se produce entre la oferta de empleo y la formalización del contrato y en ella se puede dar actuaciones discriminatorias en lo referente a las condiciones ofrecidas. La ocupacional comprende hasta la extinción del contrato y es una fuente de conductas discriminatorias, sobre todo en lo relativo al poder que ejerce el superior jerárquico sobre el empleado y que puede derivar en distintas formas de discriminación. Por último la fase post- ocupacional que puede tener lugar tras una extinción del contrato por despido en cuyo proceso se dejen ver actuaciones discriminatorias (Castro, 2001).

## 2.2 Tipos de discriminación laboral

El autor Manuel G. Velásquez nos ilustra en su obra “*Ética en los negocios: conceptos y casos*” con una clasificación de las formas de discriminación en el trabajo atendiendo a la **voluntad** y **frecuencia** con que se producen estos actos discriminatorios, resultando en tres tipos.

- Una discriminación intencional y aislada como consecuencia de un perjuicio personal del miembro de la empresa que trata con el individuo discriminado, como por ejemplo trabajador creyente de una determinada religión monoteísta que da un trato discriminatorio hacia un devoto de una religión politeísta, de un grupo de trabajo jerárquicamente inferior .

- En segundo lugar y ejemplificando este autor con las políticas del grupo Ku Klux Klan , un grupo de organizaciones de ideas propias de la extrema derecha que nace en Estados Unidos durante el siglo XIX, las conductas discriminatorias pueden estar institucionalizadas dentro del grupo empresarial. Este último formato es cada vez más difícil de encontrar (al menos en el plano formal ) gracias a las medidas sobre todo legislativas que se han promulgado al respecto como pueden ser de manera indirecta la propia Declaración Universal de Derechos Humanos o la Constitución Española, y de manera directa la Ley de Derechos Civiles de 1964 (EE.UU), la Ley de Igual Oportunidad en el Empleo de 1972, la Ley para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres de 2007, o incluso el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008- 2011).

Así, mientras que la implementación de medidas discriminatorias se ha vuelto sancionable y esto ha logrado avances en el plano formal, ello no obstaculiza para que un comportamiento discriminatorio sea propio de un grupo empresarial en su conjunto sin que sean necesarias unas pautas “escritas” que así lo determinen.

- Por último, este tipo de comportamientos discriminatorios pueden ser también individuales, aunque diferir de los del primer grupo en el componente intencional. Puede no tratarse de un perjuicio personal, sino que el empleado no sea consciente ya que actúa acorde a las pautas sociales del grupo en que se encuentra.

Siguiendo con nuestro ejemplo inicial en que nos encontramos con una vacante en un puesto de administrativo en la Empresa X, los miembros del departamento de Recursos Humanos, en la fase de reclutamiento, realizan una conducta discriminatoria al valorar tan sólo la solicitud de un postulante de raza blanca en detrimento de la solicitud de un postulante hispano que ha quedado descartado por este simple hecho.

De acuerdo con la clasificación anterior: estaríamos ante un caso de discriminación aislada e intencional si el descarte hubiere sido realizado por un miembro del departamento motivado por su ideología racista; en el caso de discriminación institucionalizada si fuere consecuencia de una pauta establecida (ya sea en los códigos internos de la empresa, o se trate de una costumbre) dentro de la línea de actuación generalizada de la propia empresa; y en el caso de discriminación individual pero no intencionada sino provocada por una continuación con los estereotipos sociales que rodean al reclutador, si el empleado hubiera descartado al postulante por no haber ningún otro hispano en la plantilla y considerar de manera inconsciente que debe prevalecer la homogeneidad racial del grupo (Velásquez, 2006).

### 2.3 Argumentación en contrario

Pese a que estos escenarios parecen pertenecer únicamente a tiempos pasados, los principios de defensa de la igualdad y no discriminación no han llegado aún a las situaciones ideales que persiguen. Como dijo el ex- presidente sudafricano, político, filósofo y activista contra el apartheid Nelson Mandela: *“Después de escalar una gran colina uno se encuentra sólo con que hay muchas más colinas escalar”*.

No se puede dejar de mencionar en el tratamiento de este tema, el papel fundamental que ha tenido la OIT en la búsqueda de la igualdad de trato dentro de las relaciones laborales. El principio de igualdad en la contratación cuyo origen se remonta a principios del siglo XX, momento en que pensadores y filósofos se dieron cuenta de que estos contratos, pese a parecer accesibles a todos en un plano formal, no lo eran en el plano real, se implementó a través de directivas europeas (Navarretta, 2014). Al ser una de las principales pautas de actuación de sus instituciones la consecución de los objetivos de libre mercado y de respeto a los derechos fundamentales y libertades de los individuos, ganó la importancia que hoy tiene la exigencia de la igualdad en el acceso a los puestos de trabajo, así como la igualdad de retribución, promoción, formación, y condiciones de despido.

Asimismo y motivada por los tratos desiguales de los que durante el siglo pasado fueron víctimas los pertenecientes a determinadas razas, nacionalidades, y religiones, la no discriminación también se situó como un pilar fundamental en el contrato. Esta autora prosigue en su artículo *“Principio de igualdad, de no discriminación y contrato”* haciendo referencia a una de las varias medidas existentes que ha contribuido a la defensa del principio de igualdad- en el plano sustancial así como en el formal- como es el mencionado principio de no discriminación aplicado a la contratación que impida incidir en uno de los valores fundamentales desde cualquier plano (jurídico, humanitario, ético, social): la dignidad.

De esta manera, este valor inherente a todos los seres humanos no debe verse atacado por tratos distintivos por motivo de unas cualidades que nos caracterizan como tales dentro de la diversidad y la diferenciación entre unos y otros como puede ser el género, el color de la piel, o las creencias.

Por otra parte, la autora defiende que ello no implica que dentro de la contratación, en las elecciones individuales que cada parte realice, no se pueda ejercer la autonomía de la voluntad ni que el uso de la misma deba establecerse con carácter excepcional. Esto es, que pese a que las diversas medidas sociales y jurídicas para la implementación práctica de la igualdad en la contratación (cuya instrumentalización fue encargada en su momento a la Unión Europea y sus instituciones) tomaran forma en gran medida en el principio de no discriminación aplicable a cualquier área relacionada con los contratos – la creación, las pautas, la finalización, que se corresponderían con las distintas funciones del área de Recursos Humanos que son objeto de este trabajo como contratación, promoción, despido- , esto no implica una coacción total a la autonomía de la voluntad de los contratantes, ni tan siquiera que sea una situación excepcional aquella en que puedan ejercerla.



Esto se traduciría a modo de ejemplo, en que en los intentos por eliminar la discriminación en las condiciones de promoción de nuestra Empresa X no es pertinente eliminar la autonomía de la empresa como parte contratante para establecer los requisitos necesarios, sino que la misma haga uso de ella en un marco de igualdad y no discriminación entre empleados para poder acceder al puesto superior que se ofrece.

Con todo y partiendo de los principios que motivan las medidas para frenar el impacto negativo que estas conductas discriminatorias tienen en el entorno laboral, debido a la orientación a la extinción de las mismas que caracteriza el análisis que nos ocupa, cabe mencionar las principales líneas de argumentación en contrario de las mismas, a saber:

a. El utilitarismo. Este argumento en lugar de filantrópico, defiende el interés de la empresa en utilizar de la manera más eficiente posible sus recursos. Así, mientras que una plantilla homogénea no permite la mayor practicidad en relación a que cada tarea requiere habilidades y cualidades que no poseemos todos por igual, una plantilla heterogénea sería más productiva.

Además hemos de tener en cuenta que la nuestra es una sociedad cambiante y que para responder a sus necesidades ese dinamismo debe encontrar respuesta y causa en el propio de las empresas, en la distinción de aspiraciones y orientaciones de los sujetos que las integran (Alcázar, 2002). De esta manera, cabe deducir que a las también cambiantes necesidades de sus miembros, dará mejor respuesta una plantilla caracterizada por la diversidad.

b. Los derechos.

*“El gigante surcoreano Samsung Electronics ha suspendido su colaboración con un suministrador chino, tras encontrar “indicios” de que esa compañía utilizaba mano de obra infantil. El anuncio se produce después de que una ONG estadounidense, China Labor Watch (CLW), denunciara que había encontrado casos de menores que trabajaban en la planta de Shinyang Dongguan Electronics en el sureste chino y acusara a Samsung de no supervisar lo suficiente las condiciones de trabajo de sus suministradores.” (Vidal, 2014)*

El artículo muestra una corrupción de derechos morales básicos que se consideran fundamentales hasta el punto de que nada justifica su incumplimiento. De la misma manera que no encuentra justificación en la reducción de costes la utilización de mano de obra infantil en condiciones inferiores a las mínimas, tampoco la violación de los derechos morales básicos de igualdad, libertad, o dignidad están justificadas en el contexto de discriminación laboral, sea cual sea la beneficiosa consecuencia que ello pudiera tener para la empresa. Lo que esta argumentación expone es que el carácter fundamental de estos derechos hace que no puedan ser violados cualquiera que sea la justificación que se pretenda para esta afectación de los mismos, de modo que las actitudes discriminatorias dentro del entorno laboral que pudieran vulnerarlos- discriminación laboral por edad y nacionalidad consistente en unas condiciones laborales muy por debajo de los mínimos que se traduce en una vulneración de los derechos a la igualdad y a la recepción de un trato digno- tampoco se encuentran de esta manera justificadas.

Así todo, esta línea argumentativa se muestra contraria a cualquier forma de discriminación laboral que, en la realización de este tipo de conductas vulnere los derechos de los empleados.

¿En qué medida un derecho está siendo violado al aplicar medidas discriminatorias? Al considerar a un hombre más adecuado para un puesto que una mujer alegando que la mujer tiene menos “resistencia a la presión” se estaría violando su derecho a ser tratado como a un igual. Si se contrata a un individuo de raza blanca en lugar de contratar a otro afroamericano por considerar que el segundo sea probablemente “menos eficiente”, o simplemente “menos capaz”, se está atacando su dignidad.

En caso de que se requiera para promocionar a un alto cargo en la empresa, que el empleado tenga un determinado “status” social, no solo vulneraríamos el derecho a la igualdad del resto de los empleados, sino también su libertad para lograr unos objetivos por la pertenencia a un grupo no relacionado con sus méritos y su capacidad.

Algunos autores consideran que el hecho de que un poder privado como es la empresa coarte una libertad individual, supondría un paso atrás en los avances hacia una sociedad caracterizada por la democracia, el derecho a la igualdad, y la libertad (Alcázar, 2002).

Asimismo hemos de tener en cuenta que el hecho de no respetar los derechos de los individuos implica restar importancia a su condición como tal; importancia que gana por otra parte la empresa como institución. Con ello estaríamos por tanto utilizando a los individuos que forman parte de la empresa como un medio para lograr los fines de la misma (Fabre, 2002), en lugar de considerarlos como fines en sí mismos, momento en que pasaríamos a evaluar sus objetivos, aspiraciones, cualidades y méritos personales, potencialidades y posibilidades. En la medida en que somos seres sociales, probablemente necesitemos para la consecución de nuestros objetivos de la cooperación de otros, como sería en este caso de los empleados. Pues bien este objetivo, de acuerdo con la teoría de la ética del deber racional, debe perseguirse desde un razonamiento de respeto a los demás lo que conlleva que no sólo “usemos” a los empleados como un medio para alcanzar los fines de la empresa, sino también como fines en sí mismos para lo cual no caben tratos de discriminación negativa de acuerdo con la pertenencia a grupos estereotipados.

c. La justicia.

*“La pobreza no es natural, es creada por el hombre y puede superarse y erradicarse mediante acciones de los seres humanos. Y erradicar la pobreza no es un acto de caridad, es un acto de justicia.” Nelson Mandela.*

Esta última línea argumentativa reclama que no debemos frenar la discriminación en un alarde de caridad hacia los discriminados, sino en un acto de defensa de la justicia. Desde la perspectiva del principio de igualdad que expusimos *supra*, ese tratamiento igualitario del que todos deben ser partícipes debe entenderse como una obligación- base, una premisa básica sobre la que asentar las relaciones laborales y no un “añadido” muestra de buena voluntad en favor de una sociedad de ayuda a los demás en lugar de una sociedad plenamente justa.

Entendemos en este caso justicia como “*estructura básica de la sociedad*” e instrumento de cooperación social que no resulta en ningún caso vulnerable en defensa de un interés superior (considerado como tal el interés de un mayor número de personas); esto es, no debe estar en ningún caso sujeta a “*regateos políticos ni al cálculo de intereses sociales*” (Rawls, 1971). Aquí entra en juego la empresa como institución que, en defensa de sus intereses sociales o económicos, puede verse tentada a llevar a cabo actuaciones no tanto discriminatorias como en contra de la discriminación con una motivación filantrópica; en lugar de considerar los niveles de justicia básicos que deben imperar en las relaciones inter- grupo en un modelo social en el que el trato justo es una exigencia básica cuyo incumplimiento no se considera defendible. Por lo tanto, lo que este argumento defiende es que un trato discriminatorio hacia los empleados actuales o potenciales de la empresa, tiene como consecuencia un reparto no equitativo ni de los beneficios (salariales, promocionales, de reconocimiento), ni de las cargas (tareas, responsabilidades). Si bien, aunque esta teoría de justicia expuesta por Rawls se encuentra dentro de la rama **contractualista** y es ésta la que mejor expone la vulneración de la justicia por parte de la discriminación pues al final un contrato laboral no deja de ser tal, hay otros enfoques de justicia que las conductas discriminatorias vulneran.

Por un lado las teorías denominadas de **la imparcialidad** y defendidas por autores como pueden ser Brian Barry o Thomas Nagel que, en lugar de considerar justicia como una estructura básica que no debe ser vulnerada por cause de un interés superior, considera justos aquellos argumentos cuya vulneración resultaría irracional en un contexto en que el acuerdo se realiza sobre las bases de la voluntariedad y la claridad de información. Siempre que estos presupuestos se cumplan, todos los principios justos serán aquellos cuyo cumplimiento resulte razonable (Vanney, 2011). Así, en un contrato laboral en que por ejemplo la retribución salarial de la empleada fuera menor que la del hombre tan sólo por este hecho, la discriminación estaría vulnerando la justicia considerando que, la retribución igualitaria en un contrato al que se ha llegado de forma voluntaria y con transparencia informativa, resulta razonable.

Por último las teorías **deliberativo- democráticas** expuestas por autores como Cohen, que centralizan la concepción de la justicia en la formación de la voluntad. En la medida en que lo acordado sea fruto de la deliberación y discusión de voluntades, y en la medida en que éstas se tengan en cuenta y pasen a formar parte de la mencionada discusión, el resultado de la misma resultará más justo habiendo pasado de ser simples opiniones a partes de una norma justa. Por tanto al entender que el resultado de este debate son los principios de justicia, y planteando el legislativo como uno de los debates más relevantes, pasamos a considerar que las distintas medidas legislativas que pretenden frenar la discriminación son una prueba de la injusticia que la misma supone.

### 3. PERSPECTIVAS DESDE LAS QUE ANALIZAR LAS DISTINTAS MANIFESTACIONES DE LA DISCRIMINACIÓN CONDUCTUAL

Si bien la discriminación se puede observar desde muy distintas perspectivas y tener, a consecuencia de lo anterior, muy diversas manifestaciones, en este trabajo nos vamos a focalizar en el entorno laboral. Para un mejor estudio de este tipo de conducta y sus posteriores manifestaciones en el entorno laboral, analizaremos la discriminación desde tres perspectivas: biológica, social/socioeconómica y religiosa. La elección de estas perspectivas se debe a la representatividad de las mismas en la casuística de conductas discriminatorias en el entorno laboral, y a la relevancia que poseen tanto histórica como actualmente. El análisis de la discriminación de tipo racial y de género (perspectiva biológica), por estatus social y por religión, nos va a permitir un mejor análisis de la situación actual y de las posibles medidas que conformen un modelo de gestión de las funciones del departamento de Recursos Humanos, en aras a un tratamiento de los empleados exento de actitudes discriminatorias.

Resulta a su vez conveniente este análisis diferenciado desde distintas perspectivas por causa de los puntos de conexión que tienen entre sí las distintas formas de discriminación. Éstas, en su concepción popular, se encuentran en muchas ocasiones – si bien no cabe llevar esta consideración a generalidad- interconectadas. A modo de ejemplo, si tenemos en cuenta que las razas se distribuyen de acuerdo con criterios geográficos, podríamos caer en crear un paralelismo entre la discriminación racial y la que denominaremos “nacionalista” entendiendo como tal aquella que hace diferenciación entre nacionales y extranjeros.

De la misma manera, al relacionarse países y religiones, esta discriminación “nacionalista” podría corresponderse con la religiosa. Cabe reiterar que esto ocurre tal sólo en algunas ocasiones, véase chinos y budismo, negros y África, eslavos y cristianos ortodoxos. Sin embargo en otros casos esto no encuentra cabida e impide de esta manera relacionar, por ejemplo, la raza blanca con el cristianismo, o la raza blanca con el continente americano (Ramón, 2012) .

Asimismo cabe señalar que, además de las formas de discriminación más llamativas que vamos a estudiar debido a su mayor impacto en la sociedad y por la historicidad que las envuelve, hay muchas otras que en las que no nos vamos a detener especialmente pero a las que vamos a hacer referencia.

Esto es, estas perspectivas que van a ser objeto de análisis no son las únicas que existen y hemos de tener en cuenta la existencia de otras manifestaciones pues, como bien señala Vásquez en su obra, además de la discriminación racial y de sexo, hay muchas otras que podríamos a grandes rasgos clasificar: por edad, por orientación sexual, por estatus transexual, por discapacidad, por obesidad, enfermedad (Velásquez, 2006). Como todas las formas de discriminación y a causa de las negativas consecuencias que tienen, éstas últimas son también relevantes, si bien no van a ser objeto de un análisis tan exhaustivo ni van a suponer la perspectiva desde la que analizar la situación actual en el terreno empresarial. Esto se debe a que no dejan de ser manifestaciones observables desde la perspectiva biológica (edad, discapacidad, enfermedad), salvo tal vez la discriminación por estatus transexual que está muy relacionada con la perspectiva social. Así, para cada perspectiva se ha escogido la manifestación más representativa de acuerdo con el impacto que ha tenido tanto históricamente como en la actualidad, pudiendo subsumir de esta manera las principales consideraciones a los casos que no vamos a analizar a fondo, y aplicar a los mismos las conclusiones que obtengamos. Es por eso que resulta más representativo el estudio de la discriminación racial dentro de la perspectiva biológica, que de la discriminación por VIH, pues si la primera existe previamente incluso a las relaciones laborales, la segunda debe su origen al descubrimiento de la enfermedad tan sólo unas pocas décadas tras. Ello no obstante, procede una breve exposición de estas manifestaciones.

No podemos dejar de exponer, en este último caso, lo que concierne a la discriminación hacia personas con el VIH. Si bien se han producido importantes avances científicos en la materia, y el VIH podría equipararse a otras enfermedades de tipo crónico en lo relativo a la esperanza y a la calidad de vida, la percepción social de la misma y las consecuencias que ello implica hacia quienes la sufren en el mercado laboral, no han cambiado significativamente.

ONUSIDA en 2005 señaló que la discriminación por causa de esta enfermedad se produce en el momento en que el estigma fija su posición, entendiendo como estigma y en palabras de Goffman, el *“atributo que desacredita socialmente a quien lo soporta, que queda sometido a reacciones adversas, de hostilidad y de rechazo, que favorecen la soledad y el aislamiento social”*.

Esta discriminación ha tenido consecuencias tales como la imposibilidad de acceso a las prestaciones de la Seguridad Social, la imposibilidad de acceso a un empleo, o la prohibición de entrada a un país tanto como turista como en calidad de viajero por motivos trabajo.

Según el informe FIPSE de 2010, un 20% de la población considera que deberían existir leyes en virtud de las cuales las personas que sufren esta enfermedad vivieran separadas, y un 18% considera que sus nombres deberían ser de conocimiento público para así poder evitar el contagio. Pese a las medidas implementadas con el objetivo de modificar lo anterior, en el mercado laboral siguen vigentes las manifestaciones de este tipo de discriminación, a saber: dificultad de acceso a un puesto o promoción, rechazo por parte de los compañeros de trabajo, despidos o cambios de funciones injustificados, falta de confidencialidad, exigencia de pruebas serológicas innecesarias (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.) Es por ello que se han barajado otras medidas que podrían ser asimismo útiles como la información y educación en este tipo de enfermedad, lo que implica y las formas de contagio.

En lo relativo a los otros grupos discriminados enumerados ulteriormente, las siguientes en orden de conocimiento público y nivel de protección serían la discriminación por edad y por discapacidad. Se han promulgado diversas leyes en ambos casos, que han llevado a que no se permitan tratos diferenciados hasta una determinada edad ( que ha oscilado entre los 65 y los 70 años), y a que se haya obligado a la incorporación de instalaciones favorables a la inserción y normal integración de los empleados discapacitados en el ámbito de trabajo. Por otra parte nos encontramos a los empleados que han sido discriminados en orden a unas preferencias sexuales relativamente inusuales, los cuales se han encontrado menos protegidos, al menos en lo referente al ámbito laboral.



A modo de ejemplo, una corte estadounidense consideró que la compañía de seguros Liberty Mutual no era ilegal en sus actuaciones consistentes en rechazar una solicitud de trabajo proveniente de un hombre que describieron como “afeminado” y cuya nota definitoria usaron como justificación. También Budget Marketing Inc., exonerado en la demanda que se interpuso por despido improcedente un hombre que comenzó a vestir de mujer, previa operación de cambio de sexo.

E incluso la obesidad ha sido motivo de trato diferencial en el trabajo, no tanto en orden al rechazo social que puede provocar una orientación sexual inusual, o el miedo a la percepción de una enfermedad en torno a cuyos modos de contagio existe relativa desinformación, sino en orden a la imposibilidad de realización de determinadas tareas por causa de las cualidades físicas (Velásquez, 2006).

### 3.1 Perspectiva biológica

Desde la perspectiva biológica nos encontramos con las manifestaciones más claras de discriminación en relación a la magnitud de sus consecuencias, a los antecedentes históricos, y a su pervivencia en la actualidad, a saber: la discriminación por raza y por sexo.

Resulta importante señalar la neutralidad y falta de consideración personal que la elección del término “biológica” conlleva. Se debe a que la distinción que hacemos y que nos lleva a la clasificación en unos grupos y otros, viene dada por un condicionamiento físico observable a simple vista y relacionado con la anatomía del ser humano.

#### **Discriminación por raza**

Primeramente analizaremos el racismo y la discriminación racial que, de acuerdo con el análisis realizado por Pascoe y Smart Richman en 2009 descriptivo de los resultados de 134 estudios, un 66% de la discriminación era de tipo racial, frente a un 14% de género y frente a un 6% de discriminación basada en la orientación sexual.

A modo de breve reseña histórica al origen del racismo, nos remontamos a finales del siglo XIX y principios de siglo XX, momento en el que empezó a considerarse la raza como un criterio suficientemente válido para considerar a unos más “capaces” que otros y, en consecuencia, encontrar la justificación de la dominación de unas razas respecto de otras. Esta relación crecía de manera proporcional, de modo que cuanto más capaz fuera una raza con respecto de otra, más justificada estaba la dominación. Un ejemplo claro de ello es el proceso de colonización y posterior descolonización del pueblo africano, que encuentra su causa en la necesidad de ayuda de sus habitantes para llegar a una civilización tan evolucionada como la Europa de entonces. Esta necesidad de ayuda deja ver una consideración de inferioridad relacionada con criterios biológicos.

Sin embargo, se ha considerado que desde finales del siglo XX los parámetros del racismo han sufrido ligeras modificaciones, pasando a tener en cuenta que *“mientras que las categorías de razas, inspiradas en el evolucionismo y el biologismo, fueron desterradas de los discursos políticos y de las legislaciones de muchas naciones, se mantuvieron los órdenes sociales fundados en los antiguos criterios raciales, solo que ahora sin las retóricas sobre las viejas categorías raciales”* (Marlon, 2012).

Esto es, pese a que las formas de racismo han sufrido variaciones que han derivado en nuevas formas de discriminación racial, más controlada, castigada y socialmente mal considerada, esto no ha significado su extinción definitiva. En palabras de Gaertner and Dovidio (2000): *“like a virus that has mutated, racism may have involved into different forms that are more difficult not only to recognize but also to combat”*.

De acuerdo con el autor Goldberg (1993) y su teoría sobre la discriminación y la modernidad, la manera en que entendamos la virtud es la que va a determinar la exclusión o discriminación que pongamos en práctica. El autor expone que la discriminación racial se encuentra vinculada con la autonomía y la voluntad, en la medida en que es a partir de la capacidad de ser autónomo y extraer la razón, que podemos guiar nuestras actuaciones. Por tanto, la diferenciación racial nació a partir de la razón, a partir de una consideración racional que se encontró fundada en investigaciones científicas y estudios empíricos.

Pese a lo llamativo de la afirmación, este autor se remite a autores caracterizados como férreos defensores de la libertad individual como pudieron ser Locke, Hume o Voltaire, que defendían de la misma manera que la raza negra era inferior a la blanca, considerada como la raza superior de entre todas.

Por otra parte el autor Gellner (1983) expone que la discriminación racial se encuentra ligada más bien al proceso de industrialización para el cual se llevaron a cabo tanto procesos de homogeneización como, por otro lado, de diferenciación. Este proceso industrializador dio lugar a la división del trabajo relacionada con la especialización y, por tanto, con el trato diferencial de acuerdo con la posesión de unas cualidades u otras.

Una última teoría de orientación marxista es la que vincula el racismo con el capitalismo, argumentando que, así como el capitalismo está basado en la explotación para la obtención de los máximos recursos posibles a partir de un sistema jerarquizado de puestos de trabajo que dan lugar a una relativa dominación de unos sobre otros, el racismo resultaría una manera de justificar esta jerarquización y dominación, en orden a una mayor capacidad de una raza en relación a otra (Ramón, 2012).

Pues bien, estos orígenes tanto históricos como ideológicos del racismo que expone en su tesis Fallada (2012), no son sino la causa de la posterior evolución hacia la discriminación racial. El autor decidió analizar las fuentes de legitimación de este movimiento, no en su vertiente política sino científica (entendiendo como tal las creencias de una comunidad científica que no se tienen por qué corresponder con una verdad absoluta) en orden a la veracidad que la gente percibe de esta información, que da lugar a que los análisis científicos influyan en gran medida en las consideraciones sociales.

En un primer momento se unió la concepción de raza a la de religión, si bien en una segunda etapa se “depuró” de cualquier concepción religiosa, centrándose en su carácter biológico, y hasta considerándolo explicación tanto de la caracterización física y mental de los seres humanos, como de los fenómenos sociales, históricos y económicos acontecidos hasta el momento, preocupaciones que conformarían la última de las etapas en las que podemos estudiar la evolución de la discriminación racial.

Cada una de estas etapas tiene una nota definitoria a partir de la cuál cabía considerar algo como bueno o malo y como merecedor o no de un trato discriminatorio: desde de la religión que cada raza profesaba y pasando por las cualidades físicas inherentes a cada una, hasta finalizar con la capacidad económica o de generación de recursos que cada cual ostentaba. En definitiva, la nota definitoria de cada una de las etapas conformaba tanto la justificación de la discriminación racial que en cada tiempo se llevó a cabo, como la causa no justificable de la misma.

Es en el momento en que se inserta el Estado de Derecho, en el que empieza a cuestionarse la legitimidad de estas actuaciones discriminatorias. Mientras que los principios inspiradores de este estado son el de igualdad y el respeto a la dignidad humana, la discriminación vulneraba si bien no sólo y más llamativamente el primero, sino también el segundo.

Esto, puesto en relación con la argumentación en contra de la discriminación en general que exponíamos *supra*, da lugar al nacimiento del principio de no discriminación que se inspiraba en esas pautas fundamentales que sin embargo no se aplicaron en su totalidad como se puede observar en el análisis de las discriminaciones de tipo racial tanto masivas como individuales de que fueron testigos, a modo de ejemplo, los siglos XIX y XX. Como momento histórico clave en la evolución de esta concepción del ser humano al merecedor de un trato igualitario con independencia de la raza, cabe resaltar la abolición de la esclavitud en Estados Unidos promovida por Abraham Lincoln. Sin embargo e ilustrativo de esta aplicación no del todo efectiva de las medidas anti discriminación, lo que se produjo fue un cambio legislativo que en muchas partes del mundo no conllevó un cambio ideológico y que, por tanto, no ha favorecido a la extinción definitiva de este tipo de trato discriminatorio. El autor realiza una correspondencia primera entre este principio de no discriminación y el principio de igualdad legal, defendiendo que esto evoluciona al actual principio moral que fundamenta la necesidad de un trato igualitario.

Por otra parte, el autor hace una distinción entre el racismo que considera superado llegado un determinado momento en que se extingue la consideración general de superioridad de unas razas con respecto de otras, y las persistentes conductas discriminatorias debidas a que el ser humano, al buscar su propio bien y la maximización de la utilidad en el terreno empresarial que nos ocupa, considera más apropiados o merecedores de retribuciones o tratos determinados, a unos sujetos y no a otros de acuerdo con unas creencias sociales relacionadas y debidas en su origen al racismo, pero no correspondientes al mismo como tal.

Esto es, aunque la tónica general de rechazo al racismo se encuentre en la actualidad muy asentada y las teorías contrarias al mismo hayan evolucionado en gran medida, esto no implica que los prejuicios raciales que quedan se manifiesten en conductas discriminatorias que se dan en el entorno laboral entre otros, y que provocan que se valoren las cualidades físicas y no los méritos, que se valoren los candidatos, no por las decisiones que toman y sus actuaciones ( lo que hacen) sino por tu pertenencia a una etnia o raza( lo que son). Por tanto ni consideramos que las conductas discriminatorias por raza se correspondan exactamente con el discurso de ideología racista, si bien es una manifestación de los vestigios de ese tipo de creencias.

Asimismo, mientras que el discurso racista más extremo se corresponde casi en su totalidad con el comportamiento que luego desencadena, no ocurre lo mismo cuando la cercanía a esa ideología disminuye, o incluso da la vuelta. De esta manera, mientras que el discurso racista de los siglos pasados llevaba aparejada una conducta perfectamente acorde con los principios que promulgaba, a medida que ha evolucionado hasta un discurso de rechazo al racismo, la correspondencia entre el mismo y la posterior toma de decisiones de actuación ha disminuido hasta el punto de no- correspondencia en algunas ocasiones. Es así el caso de las empresas cuyos principios se basan en el respeto y la igualdad, pero que luego han llevado a cabo conductas discriminatorias hacia sus empleados actuales, pasados, y potenciales.

Poniendo en relación esta manifestación de la discriminación racial con el mundo laboral que nos ocupa, la evolución es cuanto menos sorprendente, aunque no por ello suficiente. Aunque hemos conseguido pasar a una relación que no podríamos tan siquiera calificar de laboral en orden a que el empleador adopta una postura absolutamente dominante y en la que las condiciones del trabajador están por debajo de los mínimos aceptables (falta absoluta de libertad para la elección del trabajo y del lugar, para la aceptación de las condiciones de trabajo, falta de remuneración, recepción de trato indigno etc.), a un entorno caracterizado por la libertad y el trato igualitario al menos en el plano formal aunque no tanto en el real, los esfuerzos aún no han visto proyectados totalmente sus objetivos.

Tal y como expone Fallada en su tesis, mientras que el discurso lleva aparejada una voluntariedad y creencia firme en sus premisas, los prejuicios por el contrario pueden ser de tipo inconsciente, lo que no quita para que también de tipo consciente.

De esta manera, los prejuicios raciales de tipo inconsciente son los que darían lugar a actuaciones discriminatorias indirectas (entendiendo como tal aquellas en las que discrimina en función de la raza pero que no se encuentran inspiradas en ningún discurso racista) que caracterizan en su mayor parte la discriminación institucionalizada que expusimos al inicio de este trabajo.

En este caso, aunque el discurso racista no inspire la estrategia y valores de la empresa, ni tampoco las pautas de actuación del departamento de Recursos Humanos gracias sobre todo a las medidas legislativas que se han tomado a este respecto, esto no impide que el colectivo social que conforma la empresa tenga unos prejuicios de tipo racial que les lleve a actuar en consecuencia. Esto también puede darse en aquellos casos en que los valores de la empresa sean igualitarios en el plano formal y no en el real, y que ese colectivo sí que sea plenamente consciente de que sus actuaciones encuentran inspiración en discursos de ese tipo. A modo de ejemplo, este sería el caso en el que un miembro del departamento de Recursos Humanos admitiera para los puestos de directivo a personas de raza blanca, y a hispanos para labores administrativas menores o para las funciones de personal de apoyo por causa de que el colectivo general de la empresa o un grupo mayoritario lleva a cabo estas actitudes.

No se trata de que al entrar en la empresa se les haya comunicado que las pautas de actuación serán las de considerar a unos más útiles y que otros, y que se debe otorgar cargos en función de la utilidad, sino que se presupone tácitamente del hecho de que todos los directivos son de raza blanca, y los administrativos menores o personal de apoyo hispanos, y que todo el colectivo de la empresa considera esto la manera más eficiente de distribución de cargos con el objetivo de incrementar la utilidad económica de la empresa.

Por otro lado, nos encontrábamos la discriminación de tipo individual e intencionada. En este caso se trataría de una conducta personal derivada de la puesta en práctica de un prejuicio racista de tipo consciente que el sujeto realiza, no necesariamente por su pertenencia a un colectivo social, sino de manera personal e individual. Situándonos en el ejemplo anterior, el empleado no estaría actuando de acuerdo con las pautas que determinan su pertenencia al colectivo social que conforman los empleados de la empresa, sino por un prejuicio propio que tiene consecuencias en el entorno laboral en que él ejerce sus funciones.

Es éste el motivo por el que, pese a que en un primer momento pueda parecer que los prejuicios de tipo personal no pueden llevar aparejados consecuencias relevantes, si se ejercitan en el entorno laboral pueden dar lugar a conductas discriminatorias en que empleados vean minoradas sus capacidades y su valoración como individuo y no como miembro de un colectivo.

Por último exponíamos la discriminación de tipo individual pero, a diferencia de la anterior, de tipo inconsciente. En este último caso no se trataría de una respuesta a un prejuicio personal del que el sujeto es perfectamente consciente, sino que tomaría decisiones de tipo discriminatorio pero de manera irreflexiva, en la mayoría de las ocasiones motivado por las pautas de actuación del entorno social en que desarrolla sus funciones. Al hilo de nuestro ejemplo, si decidiera contratar a blancos para el puesto de directivo y a hispanos como personal de apoyo, tan sólo porque esa es la actual distribución de cargos en la empresa.

### **Discriminación por sexo**

Esta es la manera de estigmatización que atañe al género del individuo, que podemos entender como el patrón de tipo cultural establecido en función de la distinción sexual entre hombres y mujeres que rige el orden humano y que tiene manifestaciones en los distintos contextos en que se desarrolla la vida del individuo como son el social, el económico, el político. La autora Barros nos ilustra en lo que se refiere al estigma social creado a partir del género, exponiendo que lo que comúnmente se consideran cualidades de hombres y mujeres en virtud de sus atributos naturales, esto es, biológicos (motivo por el cual es oportuno analizar este tipo de discriminación, así como la racial, dentro de la perspectiva biológica), no vienen realmente atribuidas por la anatomía del ser humano, sino que son premisas construidas socialmente y relacionadas con la condición de hombre y mujer, lo que sin embargo sí son condiciones dadas por la Biología. Esto es por tanto el origen de la justificación de las actuaciones discriminatorias hacia las mujeres en el hecho “biológico” del género encubriendo lo que en realidad se trata de un “hecho social”. La autora considera que *“las atribuciones, ideas, representaciones, y prescripciones sociales se construyen tomando como referencia esta diferencia sexual”*, y que, de esta manera, *“esta diferencia anatómica se interpretará como una cuestión sustantiva que marcará el destino de las personas”* (Barros, 2014).

En relación a lo anterior, lo que esta autora define como premisa errónea asumida gracias a las diferencias anatómicas entre hombres y mujeres, la de identificación de unos y otros con funciones sociales e incluso laborales distintas y complementarias, pero no iguales, en paralelismo a unos sistemas reproductivos distintos y complementarios pero nunca iguales.

De esta manera, la mujer siempre estuvo relacionada con el cuidado de los hijos y la asunción de las tareas domésticas, y el hombre con el mundo laboral, con la retribución salarial, y con la participación en la vida pública, ámbitos en los que en sus inicios resultaba impensable la figura de la mujer por la falta de complementariedad con sus propias tareas y por la imposibilidad de que hombre y mujeres ejercieran funciones igualitarias.



Si bien considera que el origen de esta atribución de funciones se remonta al Paleolítico y Neolítico, etapas en las que la función reproductiva de la mujer encuadrada dentro de las circunstancias que las caracterizaron justificó el reparto de tareas, la separación de los roles se ha ido configurando históricamente, demostrando de esta manera que los criterios culturales que se asumieron fueron los decisivos en esta separación y no los biológicos. E incluso va más allá al considerar que, una de estas concepciones de tipo social es la que hace de la anatomía de la mujer como una limitación, y de la anatomía del hombre como una motivación para la superación. De esta manera y acercándonos al terreno empresarial, el sistema reproductivo femenino que implica un embarazo, parto, y posterior cría del bebé se considera en la mayoría de las ocasiones como un destino ineludible, y en los casos de discriminación como una limitación de la misma a la hora, por ejemplo, de promocionar, pues eso llevaría a la solicitud de una baja que haría perder utilidad a la empresa en términos generales. De otro lado, la autora pone de ejemplo que la limitación anatómica que supone la falta de alas en el hombre, ha supuesto una motivación a la superación que más tarde se ha llevado a cabo con el invento de los aviones.

Si bien cabe distinguir la discriminación por géneros definida *supra*, con el sexismo que entendemos como el poder que ejerce un grupo sobre otro; para el caso que nos ocupa, el hombre sobre la mujer. Esta relación de poder se traduce en una dominación del hombre sobre la mujer que a su vez entra en la situación de subordinación y explotación, es decir, en una situación de inferioridad con respecto a él.

Por tanto cabe entender que el concepto de sexismo no se corresponde con el de discriminación por género sino que va más allá de éste y justifica en la discriminación las actitudes violentas o de sometimiento. Sin embargo la discriminación por género, aunque relacionada, no se refiere a esta realidad sino a aquella que refleja el paralelismo establecido histórica y socialmente entre las características biológicas de los distintos géneros y sus capacidades y limitaciones.

A modo de ejemplo, se pueden producir conductas discriminatorias por parte del departamento de Recursos Humanos en el proceso de promoción, si se impide llegar al puesto más alto a una mujer y se escoge para el mismo a un hombre de las mismas o inferiores “ capacidades económicas”, si se decide considerar que la mujer, de acuerdo con su naturaleza maternal, va a dedicar una parte relevante de su tiempo al cuidado de su familia y no así el hombre, que estará en condiciones de volcarse de una manera total en el alcance de la máxima utilidad para la empresa.

### 3.2 Perspectiva social / socioeconómica

Desde esta perspectiva pretendemos analizar la problemática que encuentran para la inserción laboral- esto es, un análisis en relación a la fase de reclutamiento que es en la que mayoritariamente se producen las conductas discriminatorias de esta índole- las personas de las clases sociales más bajas en orden a la posición económica que ostentan, o a la pertenencia a un grupo social en sobre el cual existen prejuicios negativos por parte de la generalidad de la sociedad. Para ello vamos a hacer referencia a un estudio realizado en Colombia y focalizado en las dificultades de cara a la inserción laboral que sufren los graduados universitarios en el país. Se trata de una región en la que la distribución desigual de la renta resulta llamativa hasta dentro de lo que supone en panorama de América Latina donde esta desigualdad se encuentra latente en muchos de los países que la conforman, por causa de la dificultad existente de obtención de renta a consecuencia de la abundante discriminación y exclusión socioeconómicas (Villegas & Aguilar, 2015). Se trata por tanto de una referencia que no se corresponde de facto con la situación, por ejemplo, española, pero que nos va a ayudar a comprender el fenómeno de la discriminación social y socioeconómica en términos generales, de cara a la obtención de trabajo y entrada en el mercado laboral que resulte el objetivo.

No obstante y previamente a este análisis, resulta conveniente una breve introducción a la estratificación social y a su relación con el mundo laboral. Para ello nos centraremos en nuestro entorno, en la casuística más cercana que es la desarrollada aquí, en España.

Esta estratificación social y su relación con la composición del mercado laboral han sufrido en las últimas décadas transformaciones importantes. Tal transformación tiene sus orígenes en los años sesenta y setenta caracterizados por el desarrollo económico, que dio lugar al paso de una sociedad rural a una sociedad urbana en que los trabajadores del sector agrícola eran asalariados, y en que se demandaba mucho trabajo de tipo industrial. En cifras, mientras que el número de trabajadores agrícolas disminuyó aproximadamente un quince por ciento, los dedicados a transportes minería e industria aumentaron casi un diez. Sin embargo este aumento de demanda en el sector industrial se vio ralentizado en los años ochenta, dando paso así al sector servicios y a los profesionales liberales, para lo cual no eran necesarias cualidades de tipo manual, sino resultado de una formación y capacidades administrativas.

Así, podemos esquematizar los años noventa como aquellos en que el empleo se dividía clases sociales de la siguiente manera: de un lado un tercio de la población se correspondía con profesionales cualificados, obreros y personal agrícola; otro tercio representaba a personal que trabajaba por cuenta ajena en puesto de administrativos, comerciales y sector servicios; un cuarto empresarios por cuenta propia y profesionales liberales; y el último sector conformado por los directivos y gerentes de las empresas que tenían un grupo de trabajadores a su cargo, esto es, el otro lado del segundo grupo. Este sector de profesionales liberales y autónomos continuó en crecimiento, mientras que el grupo de empleados que disfrutaban de baja calidad de condiciones laborales en empleos de tipo temporal, se mantuvo. La pobreza sigue siendo una preocupación en España, cuyos índices son sólo superados por los de Grecia y Portugal, y que afecta principalmente al sector obrero, al personal sin formación, y a los desempleados (Benach & Amable, 2004).

Si bien no es el perteneciente a la pobreza el grupo que vamos a analizar, si bien el conformado por personas con formación y pertenecientes en origen a clases sociales no acomodadas que a partir de ahora denominaremos “clase baja con formación”.

El estudio enunciado nos revela que el concepto de discriminación de tipo social se contrapone a la idea de inclusión social que se ha introducido en las últimas décadas y que deja ver la pervivencia de la marginalidad en la sociedad.

Este concepto no nos interesa de cara a un estudio profundo de las clases más desplazadas, sino de cara a demostrar la existencia de *“ciertos segmento de la población que son marginados y se enfrentan a la estigmatización colectiva impuesta por la segregación de facto del apartheid económico”* (Castillo, 2004). Esto es, nos ayuda a explicar la existencia de un apartheid económico del que las clases sociales más bajas son víctimas y que deriva en una dificultad a la hora de entrar en el mercado laboral. Sin embargo, esta falta de consonancia entre la segregación de facto recientemente mencionada y la segregación regulada desde un punto de vista jurídico se hace evidente al enumerar las distintas fuentes que han defendido la inclusión laboral de esta clase baja tanto con formación como sin ella: la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), los gobiernos de los países tanto a nivel interno como en sus intentos de cooperación con otros países, las multinacionales, y las instituciones de tipo internacional como puede ser el Fondo Monetario Internacional (en adelante, FMI).

Lo que estas fuerzas defienden es que en su persecución de la máxima eficacia y utilidad a nivel económico las empresas no se detengan a valorar los orígenes sociales sino los méritos propios, contribuyendo así a la creación de un espacio caracterizado por la diversidad, la innovación, la inter- relación.

La otra cara de esta moneda y que conforma el argumento en favor de la contratación siguiendo los cánones de la discriminación socioeconómica es la consideración de que *“puede resultar más costosa e ineficiente la contratación y capacitación de quienes no tienen el capital social y la legitimidad necesaria en el mercado laboral”* (Villegas & Aguilar, 2015).

Ante esto, la clase baja con formación en muchas ocasiones ha renunciado a la reivindicación de sus derechos acordes a la sociedad democrática en que vivimos por falta de mecanismos de ayuda para una aplicación real y efectiva de todas las políticas anti- discriminatorias que se han desarrollado, tanto en el campo legislativo como en otros como puede ser el político. Frente a esta falta de recursos se encuentra una cada vez más fuerte clase empresarial del sector privado.

Finalmente este estudio nos hace una aportación muy útil a nuestro análisis sobre el impacto de las formas de discriminación y las medidas en contra de la misma en su aplicación al terreno empresarial, que es una clasificación de las principales características que se pueden vincular a la clase socioeconómica y que pueden contribuir a la discriminación negativa hacia ese colectivo. Si bien no todas ellas causan el mismo impacto ni tienen la misma relevancia de cara a una posible discriminación en virtud de las mismas, las principales serían: en primer lugar la forma de vestir y el arreglo personal que no sólo podemos relacionar con un elemento cultural sino también económico de posibilidades de acceso a materiales de mayor o menor calidad y de mejor o peor diseño; la forma de hablar, acento y vocabulario claramente relacionados con el entorno y fácilmente relacionables con zonas geográficas determinadas; el lenguaje corporal; el barrio de vivienda que, al hilo de la forma de hablar, depende en prácticamente la totalidad de los casos de la capacidad económica; el diploma de institución educativa pública versus privada sobre la cual no podemos dejar de señalar que, mientras que a la educación privada sólo tienen acceso los de una determinada capacidad económica( además de los que disfruten de becas educativas), viceversa podemos encontrar gente de todas las clases sociales; las redes o conexiones sociales, pues tendemos a relacionarlos con personas pertenecientes a la misma clase social que nosotros; los ingresos familiares; el apellido y la familia de procedencia; la ideología o partido político.

### 3.3 Perspectiva religiosa

En su estudio, el autor Roberto Blancarte nos señala las principales causas históricas que dieron lugar a las posteriores manifestaciones de discriminación de tipo religioso.

En primer lugar, la existencia en un territorio de una religión predominante provocó que las religiones minoritarias fueran discriminadas. En segundo lugar, el hecho de que las civilizaciones se fueran expandiendo, dio lugar a la queda de las religiones que él denomina como vencidas, señalando de esta manera que predominaba la religión conquistadora (la propia de la civilización que se había expandido y había conquistado el territorio) causando así la discriminación de la vencida.

En último lugar, las civilizaciones más evolucionadas en las que sin embargo no se produjo una extinción de la discriminación sino una manifestación distinta de la misma, pues aunque se promulgaban valores tales como la tolerancia, en su aplicación real y haciendo el autor referencia al Islam en su relación con las religiones bíblicas, se traducía en impuestos especiales o incluso trabajos adicionales. Aquí introduce el autor una premisa que considera fundamental, que es que los conceptos de tolerancia y discriminación religiosa no son excluyentes entre sí, sino que puede tenerse una actitud tolerante hacia una determinada religión y a su vez realizar conductas discriminatorias hacia la misma (Blancarte, 2003).

*La Declaración sobre la Eliminación de todas las Formas de Intolerancia y Discriminación fundadas en la Religión o las Convicciones* nos aporta una definición de discriminación religiosa, a saber:

*“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia fundada en la religión o en las convicciones y cuyo fin o efecto sea la abolición o el menoscabo del reconocimiento, el goce o el ejercicio”* (Convicciones).

Siguiendo la dinámica de ejemplificación de la observancia desde estas perspectivas, y en su aplicación a las relaciones laborales, pongámonos en el caso real de *“la empleada de facturación de British Airways Nadia Eweida, que fue enviada a casa por no querer quitarse el crucifijo del cuello; y la enfermera Shirley Chaplin, que fue trasladada a un trabajo administrativo por motivos similares”* (Cuatro cristianos ingleses denuncian discriminación laboral por su religión, 2012).

En estos casos se puede observar claramente que es por motivo de la religión que profesan las empleadas( de lo que la empresa se ha percatado a partir de un colgante con un crucifijo que, si bien es una clara manifestación religiosa, no se porta con intención ofensiva ni ostentosa y de hecho su porte es habitual entre la población), éstas han sido bien despedidas, bien relegadas a tareas administrativas que no se corresponden con las funciones ejercidas por las mismas hasta el momento y que no resultan el fin buscado por las mismas en el desempeño de su trabajo.

## 4. APLICACIÓN AL TERRENO EMPRESARIAL.

### 4.1 Funciones del área de Recursos Humanos en que se observan más riesgos de discriminación

Como hemos expuesto hasta el momento, el objetivo de este trabajo es el análisis de estas formas de discriminación en su aplicación al terreno empresarial, y más concretamente a las funciones de que se encarga el departamento de Recursos Humanos.

Pues bien a modo de introducción describiremos brevemente algunos de estos procesos, de modo que nos van a ilustrar para una mejor comprensión del impacto que pueden tener estas conductas discriminatorias en el ejercicio de sus funciones por parte del personal de este área. De esta manera, analizaremos por ejemplo el impacto de la discriminación por sexo en la fase de establecimiento de las condiciones de contratación, concretamente en las retribuciones.

En primer lugar, la fase de reclutamiento. Tal vez se trate de uno de los procesos responsabilidad del área de Recursos Humanos en que más notorias resultan las conductas discriminatorias cuando se realizan. En este proceso los empleados deben reclutar solicitantes para determinados puestos, en virtud por supuesto de unas variables, a saber: la plantilla de personal presupuestada que va a ilustrar sobre las vacantes y el presupuesto con que la empresa cuenta para contratar; el grado de necesidad de personal para una determinada posición; el título exacto del puesto y la carga de trabajo que el mismo va a implicar. Así, localizarán a los candidatos más adecuados de acuerdo con las necesidades de personal que la empresa tenga. Las fuentes por otra parte donde localizar a estos candidatos no serán tan sólo externas, sino también es posible que a través de sistemas de rotación internos consigan localizar al candidato adecuado para el puesto (Rojas, 2004).



De otro lado, una vez escogido el candidato, en la fase de contratación es aquella en la cual se van a establecer las condiciones de trabajo: número de horas, salario, etc. Es en la retribución salarial en otro de los aspectos en que resaltan los tratos diferenciales de acuerdo con criterios de pertenencia a colectivos, especialmente las diferencias de género.

Resulta controvertida la discusión sobre la posible justificación de este trato diferencial de acuerdo con el puesto, las tareas que se realizan, el nivel de responsabilidad; hay quien considera que es un mero encubrimiento del hecho de que el hombre tiene acceso a puestos mejor remunerados simplemente por su condición de tal, y que la posibilidad de trabajar un mayor número de horas y así acceder a un puesto que conlleve una superior remuneración no se otorga a las mujeres por ser tales.

En relación con lo anterior se encuentra por supuesto el proceso de promoción por el cual se accede, no sólo a una retribución salarial superior, sino también a un mayor reconocimiento, al objetivo de carrera establecido por cada empleado, a las condiciones que cada posición engloba. Se producen también tratos discriminatorios en aquellos casos en que a la mujer, por ejemplo, en orden a una posible maternidad, se le veta o dificulta la posibilidad de promoción en favor del hombre, escogiendo la empresa la discriminación en aras a una mayor utilidad económica para la empresa en lugar de una buena conciliación familia- trabajo.

Ha sido a su vez controvertida la cuestión de los despidos cuya verdadera motivación ha sido, a modo de ejemplo, la religión que profesa el empleado y que ha incomodado al superior o a una mayoría de miembros del personal; la orientación sexual del mismo, etc. El condicionamiento del despido, la causa del mismo, y hasta su improcedencia son cuestiones que se han visto en ocasiones relacionadas con las manifestaciones de discriminación que hemos visto hasta el momento.

#### 4.2 Datos actuales ilustrativos de manifestaciones de conductas discriminatorias desde las perspectivas estudiadas

Una vez descritos los procesos en que las conductas discriminatorias que son objeto de nuestro análisis pueden afectar negativamente, procedemos a un análisis de la situación actual. Lo que este análisis pretende es mostrar que la discriminación desde cada una de las perspectivas que hemos estudiado, y puesta en relación con los procesos de que se encarga el área de Recursos Humanos, ha dado lugar a un campo concreto dentro de esta discriminación: el de la discriminación laboral.

Este tipo de discriminación ha tenido consecuencias negativas y notorias y aún las tiene, como nos muestran los análisis descriptivos y basados en datos de las últimas décadas.

Algunos de ellos son los índices que nos indican el nivel de segregación ocupacional por raza y por sexo (Odriozola, 2013). A partir de datos como los obtenidos en la Encuesta de Población Activa (en adelante EPA), es posible obtener estos índices que muestran el nivel de desigualdad ocupacional en ambos colectivos: entre hombres y mujeres y entre nacionales e inmigrantes. De esta manera nos es posible traducir a números esta desigualdad que hemos estudiado desde su perspectiva teórica previamente, y observar en qué medida ha disminuido o evolucionado. Basándose la autora en dos índices- el Índice de Disimilitud y el Karmel and MacLachlan <sup>1</sup>- y teniendo en cuenta tres momentos en el tiempo (1999, 2005 y 2011), llega a la conclusión de que, pese a haber mejorado un punto porcentual con respecto a 2005, aproximadamente el 43% de los trabajadores inmigrantes deberían cambiar de categoría profesional para de esta manera presentar un *“patrón de empleo similar a los nacionales”* (Odriozola, 2013). De otro lado, el índice KM que pone en relación la desigualdad con la llegada de inmigrantes, muestra que la entrada masiva de los mismos entre 1999 y 2005 provocó un aumento de esta desigualdad en el entorno laboral de casi un 6 por ciento.

---

<sup>1</sup>  $ID = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n (A_i/A - B_i/B) * 100$  ;  $KM = (1/T \sum_{i=1}^N [A_i - a(A_i+B_i)])$

2

	1999	2005	2011
ID	36.34	43.98	42.61
KM	1.39	7.27	9.01

Por otra parte y en lo relativo a la segregación por sexo, los datos obtenidos a partir de este estudio nos muestran lo siguiente. Así, la peor perspectiva supondría que la mitad de las mujeres ocupadas deberían cambiar de empleo para modificar esta segregación ocupacional por género, y en el mejor tan sólo un cuarto de las mismas. Lo que estos datos nos hacen concluir es que, en la fase de contratación y acceso a un puesto determinado, la desigualdad continúa latente.

3

	1999	2005	2011
ID	51.58	54.39	50.34
KM	23.60	26.01	24.86

Si bien esto último también se refleja en otros procesos ya mencionados de que se encarga el área de Recursos Humanos, como es el de las condiciones de contratación, concretamente la retribución salarial. Los datos a escala europea nos han ilustrado sobre la continuidad de la brecha salarial entre hombres y mujeres: desde la perspectiva biológica, la discriminación por sexo se manifiesta también latente en este proceso.

---

<sup>2</sup> Datos obtenidos a partir del informe de Odriozola, 2013.

<sup>3</sup> Datos obtenidos a partir del informe de Odriozola, 2013.

	Brecha salarial
Irlanda	14,40%
Reino Unido	19,10%
Dinamarca	14,90%
Países Bajos	16,90%
Bélgica	10%
Luxemburgo	8,60%
Francia	14,80%
Portugal	15,70%
<b>España</b>	<b>17,80%</b>
<i>Media</i>	<i>14,69%</i>

Entendemos como brecha salarial la “*diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores*” (Europea, 2014). En este informe constan los datos a partir de los cuales mediante selección aleatoria de países, hemos llegado a la conclusión de que hay de media una brecha salarial actual de aproximadamente el 15% entre hombres y mujeres.

Por último y en lo relativo al análisis de la situación actual desde la última de las perspectivas que analizamos, la religiosa, cabe destacar que la discriminación de tipo laboral también se observa en la actualidad. A modo de ejemplo, la BBC realizó un estudio consistente en la ficticia solicitud de trabajo por parte de seis candidatos cuyos nombres evidenciaban que eran de origen europeo, africano y musulmán, a cincuenta empresas. El resultado fue que el 25% de los candidatos blancos fueron llamados frente a un 13% de los negros, y un 9% de los musulmanes(UE, 2006).

---

<sup>4</sup> Datos obtenidos a partir del informe de la Comisión Europea, 2014.

Esto se encuentra en sintonía con la información aportada por este mismo informe, que revela que la tasa de ocupación de los musulmanes en Europa es muy baja, así como en España. A partir de otro estudio realizado en Cataluña y consistente en entrevistas a casi dos mil candidatos de origen arabo –musulmán, se pudo deducir que su orientación a puestos poco cualificados no se debía tan sólo a razones de capital humano como puede ser, por ejemplo, el desconocimiento del idioma, sino al hecho de su religión, su inclusión en un colectivo de tipo religioso que a día de hoy continúa sufriendo un trato discriminatorio en el mercado laboral (UE, 2006) .

## 5. MEDIDAS ANALIZADAS Y MODELO DE GESTIÓN DE LOS PROCESOS PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN

Es principalmente por la contrariedad de la discriminación en sí a los principios que dominan la sociedad en la actualidad, y la notoriedad de la continuidad y manifestación de la misma en el plano laboral, que se han tomado medidas e iniciativas al respecto. El objetivo de este apartado no es realizar un análisis de la adecuación o inadecuación de cada una de ellas, sino establecer en base a cual vamos a dar las recomendaciones sistemáticas a los procesos de Recursos Humanos que conforman nuestro objetivo.

La presión para la extinción de este tipo de medidas ha sido considerable desde la perspectiva legislativa. Nuestro propio texto legal constitucional admite como medida para la igualdad, el trato favorable a los grupos desfavorecidos en caso de que fuera necesario, lo que básicamente se traduce en una conducta de discriminación positiva.

La misma consiste establecer unas pautas de actuación favorables hacia la minoría discriminada, con el objetivo de lograr una igualdad formal y absoluta. Esto ya se ha aplicado en el plano empresarial exigiendo, por ejemplo, que un determinado número de mujeres sean contratadas por la empresa X cada año. De esta manera se están estableciendo unas pautas para salvaguardar el interés de las mujeres en este caso, sería una medida de protección a este colectivo que se ha encontrado discriminado históricamente y aún en la actualidad. Si bien lo que esta medida propone es abolir el trato desigual por lo que su tendencia natural es desaparecer una vez se haya suplido la deficiencia de la representación de la minoría (Urteaga, 2009).

Esta medida ha encontrado mucha argumentación en su contra, que podemos subsumir al hecho de que para eliminar una conducta diferenciada se está otorgando un trato diferenciado y favorable a un colectivo con respecto a otro, y a que se trata al final de una medida compensatoria hacia ese colectivo por la discriminación sufrida en el pasado y que ha llevado a la situación actual, lo que se traduce al final en una igualdad formal (mismo número de mujeres que de hombres) pero no tanto en un cambio sustancial.

En la misma línea argumentativa pero con ligeras modificaciones en el procedimiento nos encontramos el programa de acción afirmativa. El mismo es más específico en los cánones a partir de los cuales tomar medidas, y en las proporciones y porcentajes a aplicar. Va más allá de la discriminación positiva al considerar que no se debe focalizar tan solo en prevenir la futura discriminación, sino también en paliar los efectos de la pasada, como puede ser la escasa representación de los grupos minoritarios o discriminados (mujeres, hispanos, etc.) en los puestos más prestigiosos y por tanto involucrados en la toma de decisiones generales de la empresa. Este programa de acción afirmativa se traduce en un análisis de utilización. El mismo *“compara el porcentaje de mujeres y minorías en cada clasificación de trabajo con el porcentaje disponible en el área de reclutamiento de trabajadores de esos grupos que tengan las habilidades requeridas o que sean capaces de adquirirlas con la capacitación razonable que la empresa proporcionara”* (Velásquez, 2006).

Ejemplificando a modo de explicación, nos situamos de nueva en la empresa X a la que hemos recurrido en numerosas ocasiones. Lo que el análisis de utilización haría en este caso sería, en un puesto determinado, analizar cuántas mujeres hay y comparar este porcentaje con respecto del total de trabajadores en ese puesto, con el porcentaje de mujeres de mujeres que lo solicitan con respecto del total de solicitudes (mujeres habilitadas o con capacidad para ser formadas por la empresa en lo requerido). Esto tiene, por supuesto, argumentación en contrario en la línea que ya mencionábamos en la discriminación positiva de que se trata de una medida compensatoria y en la línea de su dudosa aportación a la utilidad económica de la empresa.

Sin embargo estas dos últimas no son las únicas medidas que se han adoptado, si bien las más antiguas. Esto no quita para que haya considerado oportuna una tercera más innovadora, como es la de las aplicaciones anónimas. Esta técnica ha nacido fruto del fracaso de las políticas de igualdad de oportunidades y medidas tomadas en los planos legislativo y de intervención pública.

Con motivo de ello se ha considerado la medida consistente en que tanto el nombre del solicitante, como el sexo y el país de origen sean desconocidos por el empleado encargado de las fases iniciales del proceso del reclutamiento (Aslund & Skans, 2012). Pues bien en nuestro modelo de gestión, esta medida será aplicada no sólo en esta sino en otras fases del mismo.

Los defensores de esta teoría argumentan las políticas basadas en la discriminación contradicen de forma directa la idea del beneficio de la diversidad para la empresa (Aslund & Skans, 2012).

Expuesto lo anterior, el modelo de gestión de los Recursos Humanos a proponer para eliminar la discriminación desde cada una de las perspectivas estudiadas, va a contener estas tres medidas, aplicadas en mayor o menor proporción en función del proceso de que se trate.

**Modelo de gestión de los procesos de Recursos Humanos propuesto con el objetivo de abolir la discriminación de tipo laboral**

PROCESOS	RECOMENDACIONES SISTEMÁTICAS
<b>Reclutamiento</b>	Acción afirmativa o aplicación anónima
<b>Remuneración</b>	Aproximación a la acción afirmativa
<b>Promoción</b>	Discriminación positiva & aplicación anónima
<b>Despido</b>	Aplicación anónima

La tabla *supra* expuesta subsume las medidas que de manera generalizada se van a tomar en cada uno de los procesos.



**Reclutamiento.** La primera propuesta supone la de la aplicación de la acción afirmativa en este proceso. Hemos estudiado la discriminación laboral desde las perspectivas biológica, social y religiosa, con lo que para salvaguardar los intereses de personas de raza distinta a la blanca, de mujeres, de personas pertenecientes a un status social bajo, o que profesen una determinada religión, la propuesta es la siguiente: observar el porcentaje que tienen estos colectivos para el puesto determinado y compararlo con el porcentaje de personas de color, de mujeres, de personas de clase socioeconómica baja y de religión no predominante en el país que lo solicitan.

Como presuponemos mayor el de solicitantes que el de actuales empleados, pues ese sería el primer indicador de que existe discriminación, la solución sería equiparar ambos porcentajes, incrementando el primero hasta el segundo, es decir aumentar la proporción de trabajadores actuales hasta equipararlo con la proporción que tienen sobre el total de solicitantes, partiendo claro está de la premisa de que están capacitados para el puesto.

Si bien la medida mejor considerada para esta fase es la de la aplicación anónima, que cuenta con la problemática de que gran parte del reclutamiento se reduce a entrevistas personales. Es por ello que previa a la aplicación de la acción afirmativa en a consideración de todos los candidatos por parte de los empleados de Recursos Humanos, para la fase de evaluación de currículums la recomendación es la de la aplicación anónima. Para ello y en orden a extinguir la discriminación desde las perspectivas estudiadas, los mismos deberán obviar el nombre, sexo, país de procedencia y religión.

**Remuneración.** Para este proceso la medida más adecuada no es tanto la acción afirmativa en sí más útil en su aplicación en la fase de reclutamiento, sino una aproximación a la misma. Esto se traduce en una proporción de remuneraciones dentro de un puesto de trabajo determinado. Al situarse en muchas ocasiones la justificación de la diferencia salarial en la carga de trabajo que supone cada puesto concreto, y en las diferencias existentes hasta dentro de un mismo puesto, la propuesta consiste en un cálculo del porcentaje de personas pertenecientes a los colectivos que tratamos que están dispuestas a asumir las responsabilidades que conlleva esa retribución con las que realmente la reciben y, al igual que en el proceso anterior, equipararlos.

De esta manera y a modo de ejemplo, compararíamos el porcentaje de mujeres que dentro de un puesto están dispuestas a asumir las responsabilidades que conllevan los salarios más altos, con las mujeres que realmente los reciben, y elevaríamos en virtud de criterios objetivos como lo son los méritos logrados, el segundo hasta alcanzar el primero.

**Promoción.** Para este proceso la propuesta ha consistido en una combinación entre la discriminación positiva y una variante de la aplicación anónima (pues como resulta evidente ya no estamos en la fase de reclutamiento). El anonimato consistiría en la candidatura al puesto al que se pretende ascender y no en la solicitud inicial de empleo. Así, crearíamos un pequeño comité neutral dentro del departamento de Recursos Humanos al que se le presentarían los candidatos al puesto, constanding en la solicitud su formación, méritos, años de experiencia, etc., y no constanding ni el nombre ni el sexo ni el país de origen ni la religión que profesaren los candidatos. Esto sería una buena medida para evitar que las personas pertenecientes a estos colectivos no pudieran en ningún momento tener una representación relevante en los puestos más altos, y por tanto en la toma de decisiones importantes para la empresa.

De otro lado, combinaríamos esta medida con la discriminación positiva. Si los resultados tras el procedimiento anterior continuaran sin dar la mencionada representación a los grupos minoritarios, calcularíamos un porcentaje de acuerdo con la representación actual, y exigiría que ese porcentaje de empleados, por ejemplo, de raza negra, mujeres, de clase social baja, y musulmanes pudieran acceder al puesto objetivo.

**Despido.** Para el despido con causa de recortes en el personal- que suele ser la provocación que da lugar a despidos improcedentes por causas discriminatorias y no aquellos en que se despide a un empleado concreto por el motivo oportuno- la propuesta es también una aproximación a la medida de la aplicación anónima, adaptada al proceso de despido. Crearíamos el mismo comité mencionado anteriormente, un comité neutral al que llegarían candidaturas en las que no constarían ni el nombre ni el sexo ni el país de origen ni la religión del empleado, y se valoraría así de qué empleados se deberían prescindir de acuerdo con sus capacidades, méritos, formación, años de experiencia. De esta manera se evitarían los despidos improcedentes que fueran en realidad un encubrimiento a motivaciones discriminatorias, y se valoraría a cada candidato de manera neutral. En caso de que se tratara de despedir a un empleado concreto por un motivo determinado, que el mismo estuviera debidamente justificado y no tuviera relación alguna por su pertenencia a alguno de los colectivos tratados.

## 6. CONCLUSIONES

Como exponíamos al inicio de este trabajo, la discriminación de tipo laboral se traduce básicamente en una consideración de los empleados tanto actuales como potenciales a partir, no de sus características individuales y objetivas que denominábamos económicas – mérito, capacidades, formación- sino las propias de pertenecer a un colectivo que hemos trabajado desde tres perspectivas a partir de las cuales hemos observado cuatro manifestaciones de esta discriminación laboral, relevantes por sus consecuencias tanto históricas como actuales: la discriminación por raza, sexo, social/ socioeconómica, por religión.

Esto vulnera principios imperantes en nuestra sociedad como pueden ser el de igualdad, o incluso el de no discriminación que se ha conformado de cara a las evidentes desigualdades en el plano laboral y otros. Si bien se han tomado medidas políticas y legislativas a este respecto, la igualdad y la no discriminación han evolucionado hasta el plano formal, si bien no tanto hasta el real, pues los datos actuales expuestos en el apartado cuatro, nos muestran que las manifestaciones de discriminación que hemos tratado continúan latentes en nuestro mercado laboral. Por ello nuestro objetivo era, a partir de una combinación de medidas antidiscriminatorias aplicadas a cada uno de los procesos del área de Recursos Humanos en los que hay más riesgo de discriminación- a saber reclutamiento, remuneración, promoción, despido-, conformar un modelo de gestión de este departamento y de sus funciones, con el objetivo de extinguirla.

El resultado obtenido ha sido el que sigue.

Para el proceso de reclutamiento, lo más recomendable sería iniciar la valoración de currículums recibidos a partir de la aplicación anónima, esto es, es necesario el desconocimiento por parte del personal del departamento tanto del nombre, como del sexo, país de origen y religión del candidato. Una vez pasamos este filtro, aplicaríamos la medida de acción afirmativa consistente en equiparar los porcentajes de personas cualificadas y pertenecientes a estos colectivos que solicitan el puesto de trabajo con respecto al total de solicitudes, con el porcentaje de personas que realmente lo ejercen.

Así, a modo de ejemplificación sencilla, si un 56% de las solicitudes son mujeres, personas de color, musulmanes o personas de clase social baja, el 56% de los candidatos finalmente aceptados también deberían serlo, partiendo por supuesto de la premisa de su adecuación para el puesto de acuerdo con criterios objetivos.

Para la decisión sobre la remuneración salarial aplicaríamos esta misma medida, equiparando el porcentaje de miembros de esta minoría que están dispuestos a asumir las responsabilidades que esa remuneración conlleva, con el de personas que realmente la obtienen.

En lo relativo a la promoción, la propuesta consiste en crear un comité independiente y neutral dentro del departamento de Recursos Humanos, al que se le hacen llegar las candidaturas para promocionar a un determinado puesto, sin constar nombre, sexo, país de origen y religión. Así se tendrían en cuenta tan solo criterios objetivos como puedan ser el mérito, la formación, o los años de experiencia. Una vez hecha esta selección, si los pertenecientes a estos colectivos minoritarios y por ello discriminados no han alcanzado una representación lo suficientemente relevante en los puestos más prestigiosos, aplicaría la medida de la discriminación positiva, estableciendo el porcentaje de miembros de los colectivos necesario para llegar a esa representación.

Finalmente, para el despido haríamos uso de este mismo comité y siguiendo este mismo procedimiento, en aras a evitar despidos improcedentes motivados en realidad en pautas discriminatorias.

Esta se trata tan sólo de una propuesta de gestión del departamento quizá con más participación en la toma de decisiones del personal que resulta al final aquel en que más se va a incidir en la consideración de los empleados, y por tanto aquél en que más evidentes pueden resultar los tratos discriminatorios. Pero no con ello se estaría erradicando el problema, pues las ideologías discriminatorias no se resuelven con medidas que hacen llegar una igualdad formal, sino con un cambio cultural y una orientación del mercado hacia la diversidad que, a fin de cuentas y contradiciendo las creencias de aquellos que no la defienden, se traduce al final en un beneficio, no sólo para la sociedad y sus participantes individuales que pueden ser los empleados, sino también para las empresas (Aslund & Skans, 2012).

Es por ello que la investigación sobre las formas de modificar el pensamiento y conducirlo a la diversidad y variedad en busca del beneficio y la utilidad, y, del lado filantrópico, de la igualdad real, debe continuar y buscar su aplicación en el plano laboral pues, al fin y al cabo, es en el ejercicio de su trabajo donde muchos individuos alcanzan la autorrealización.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

Cuatro cristianos ingleses denuncian discriminación laboral por su religión. (4 de septiembre de 2012). *Europa Press*.

Alcázar, J. H. (2002). III Congreso Internacional de Recursos Humanos Innovaciones Organizacionales y Desarrollo., (pág. 6).

Aslund, O., & Skans, O. N. (enero de 2012). Do anonymus job application procedures level the playing field? *Industrial and Labol Relations Review*, 65, 82-107.

Barros, Y. F. (2014). Otherness and gender discrimination. *Advocatus*, 23, 49-57.

Benach, J., & Amable, M. (2004). Las clases sociales y la pobreza. *Gaceta Sanitaria*, 18.

Blancarte, R. (2003). Discriminación por motivos religiosos y Estado laico. elementos para una discusión. *Estudios Sociológicos*, 21, 279-307.

Castillo, I. Y. (2004). El empleo femenino en América Latina .

Castro, J. F. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. En *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo* .

Convicciones, D. s. (s.f). 112.

Declaración sobre la Eliminación de todas las Formas de Intolerancia y Discriminación fundadas en la Religión o las Convicciones. (s.f). 2.2, 112.

Europea, C. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Bruselas.

Fabre, R. G. (2002). *Razonamiento ético en contexto de negocios*.

MacInnis, D. J. (julio de 2011). A framework for conceptual contributions in marketing. *Jorunal of marketing*, 75, 163- 154.

Marlon, U. N. (jul-dic de 2012). El racismo contemporáneo. *Revista Cultura de Guatemala*, 117-170.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (s.f.). Recuperado el 3 de Marzo de 2014, de [www.msssi.gob.es](http://www.msssi.gob.es): <http://www.mspsi.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/estigma.htm>

Motellón, E., & Bazo, E. L. (s.f.). *Discriminación por género en el acceso a la contratación indefinida*.

Navarretta, E. (2014). Principio de igualdad, principio de no discriminación y contrato. *Revista de Derecho Privado*, 129-154.

Odrizola, L. A. (2013). *Segregación ocupacional e inmigración en el mercado de trabajo español. Una perspectiva de género*.

Ramón, F. G.-V. (2012). *Las políticas del racismo. Eficiencia y discriminación racial*. Tarragona: Universitat Rovira i Virgili.

Rawls, J. (1971). *Teoría de la justicia*. Cambridge, Massachusetts.

Rojas, C. O. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. Santiago de Chile.

UE, V. d. (2006). *Musulmanes en la Unión Europea: discriminación e islamofobia*. Observatorio europeo del racismo y la xenofobia (EUCM).

Urteaga, E. (octubre- diciembre de 2009). Positive discrimination policy. *Revista de estudios políticos*, 181- 213.

Vanney, M. A. (2011). Teorías de la justicia y de la legitimación: una reivindicación de la sustantividad en las teorías de la justicia. *Revista de Derecho*, 12, 199-211.

Velásquez, M. G. (2006). *Ética en los negocios: conceptos y casos*. Pearson.



Vidal, M. (14 de Julio de 2014). Samsung rompe con una fábrica china denunciada por emplear a menores. *El País*.

Villegas, A. M., & Aguilar, C. M. (2015). Discriminación socioeconómica en la inserción laboral de graduados universitarios. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 20(64), 71-93.

[www.rae.es](http://www.rae.es). (s.f.). Recuperado el Febrero de 2015, de <http://www.rae.es/obras-academicas/diccionarios/diccionario-de-la-lengua-espanola>